

*A Samba e Aida,
siete il futuro, non smettete mai di credere in un mondo migliore.*

Indice

Introduzione.....	III
Capitolo 1: Introduzione sulle diseguaglianze di genere	1
1.1 Il principio di uguaglianza di genere nel diritto e le istituzioni che lo garantiscono	1
1.2 Descrizione dell'andamento demografico europeo	4
1.3 I nuovi rischi sociali	9
1.4 Introduzione al modello di Welfare sudeuropeo.....	13
Capitolo 2: Diseguaglianze di genere tra lavoro e famiglia.....	18
2.1 Disparità di trattamento delle donne nel mercato del lavoro	18
2.2 Gli effetti a livello lavorativo della nascita di una nuova vita	29
2.3 Famiglie sole: le difficoltà nel formare un nuovo nucleo familiare.....	39
2.3.1 Distribuzione iniqua compiti di cura della casa e dei figli: squilibrio tra donne e uomini nell'utilizzo del tempo.....	43
2.3.2 Solidarietà intrafamiliare: la presenza e l'aiuto dei nonni.....	46
2.3.3. La felicità femminile in calo	47
Capitolo 3: Vivere con un Welfare inefficiente: Italia e Spagna	49
3.1 Italia.....	49
3.1.1 L'istruzione e le sue conseguenze sull'uguaglianza di genere nella società italiana	51
3.1.2 Il mercato del lavoro italiano per la componente femminile della popolazione	55
3.1.3 La famiglia: centrale nella società ma periferica nel sistema di Welfare.....	66
3.2 Spagna	73
3.2.1 L' Istruzione spagnola: un primo passo verso l'uguaglianza di genere	75
3.2.2 Il precario mercato del lavoro spagnolo	78
3.2.3 La famiglia in Spagna: una tradizione in mutamento	90
3.3 Analisi comparativa delle diseguaglianze di genere tra lavoro e famiglia	98
Conclusione	I

Bibliografia..... V

Introduzione

Molti passi sono stati fatti nella storia dell'emancipazione femminile europea: dal diritto di voto, raggiunto per la maggior parte degli stati nel secondo dopoguerra, al superamento dell'aspettativa di vita alla nascita femminile rispetto a quella maschile. D'altra parte, ancora molta strada deve essere percorsa: le donne vengono discriminate in molti ambiti e non godono di pari opportunità, nonostante le medesime capacità e competenze degli uomini.

L'elaborato è volto ad analizzare le diseguaglianze di genere principalmente nel mercato del lavoro e nella famiglia. Le diseguaglianze tra donne e uomini sul posto di lavoro sono le più ampie e difficili da colmare: le difficoltà per una donna nel mercato del lavoro iniziano con il colloquio e arrivano fino al pensionamento. All'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro non è corrisposta una effettiva diminuzione del lavoro non remunerato, cioè i compiti domestici, di cura e assistenza sono ancora in larga parte responsabilità delle donne.

Le motivazioni che mi hanno spinto ad approfondire tale tema sono molteplici.

Gli stereotipi di genere accompagnano la vita di una persona dalla nascita e per tutta la vita e su di essi, fin da piccoli, basiamo la nostra identità e i nostri comportamenti.

Da bambini essere femmina comporterà, ad esempio, vestirsi di rosa piuttosto che di azzurro, d'altra parte essere maschio comporterà scegliere calcio piuttosto che danza.

Crescendo si impara a convivere con questo intricato sistema di norme sociali e ruoli attribuiti a seconda del genere e si interiorizzeranno comportamenti discriminatori che noi per primi utilizziamo su noi stessi. Suddetti stereotipi assumono, quindi, dall'infanzia un limite all'espressione individuale di ognuno di noi, limite che spesso io ho sentito e che mi ha accompagnato in tante scelte della mia vita.

Tale tema è poi stato approfondito durante il mio percorso accademico, soprattutto negli insegnamenti di statistica economica e sociale e di diseguaglianze sociali e politiche di Welfare, permettendomi di avere una visione più lucida e ampia di tale fenomeno.

Infine, la decisione di comparare due paesi come Spagna e Italia sotto questo punto di vista nasce dall'interesse sviluppato già dai primi anni del mio percorso scolastico e poi accademico nei confronti della Spagna e, inoltre, dalle apparenti similitudini che sembrano esserci tra questi due paesi, ricostruiti entrambi dopo una dittatura e fondati sulla famiglia patriarcale e i dogmi cattolici.

Obiettivo del presente elaborato è quello di analizzare l'effettivo grado di raggiungimento dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità nel contesto europeo e, più dettagliatamente in quello italiano e spagnolo, ricercando le cause e le conseguenze del mancato raggiungimento.

Tale analisi è stata possibile avvalendomi della letteratura sociologica in merito e grazie all'elaborazione di dati statistici, principalmente raccolti dagli uffici di ricerca statistica come Eurostat, *Istituto nazionale di statistica* e *Instituto Nacional de Estadística* e l'elaborazione compiuta dall'*European Institute for Gender Equality* al fine della costruzione dell'indice di uguaglianza di genere.

La dissertazione è articolata in tre capitoli: il primo capitolo ha lo scopo di introdurre le disuguaglianze di genere, più in generale, sotto il punto vista normativo, demografico e sociale, e inoltre di introdurre il modello di Welfare sudeuropeo, caratteristico, tra gli altri, dei due paesi presi in esame. Il secondo capitolo si concentra, prima, sulla situazione discriminante presente nel mercato del lavoro e sulle conseguenze della nascita di una nuova vita sulla carriera lavorativa, e poi, sullo squilibrio tra donne e uomini all'interno delle famiglie e il ruolo sociale di quest'ultime. Il terzo capitolo analizza il grado di raggiungimento dell'uguaglianza di genere in diversi ambiti in Italia e in Spagna e, infine, un approfondimento della situazione in prospettiva comparata.

Capitolo 1: Introduzione sulle diseguaglianze di genere

1.1 Il principio di uguaglianza di genere nel diritto e le istituzioni che lo garantiscono

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”¹

La costituzione italiana prevede, all'interno dei suoi principi fondamentali, l'uguaglianza formale, ovvero la parità di trattamento, e l'uguaglianza sostanziale, che rende possibile un'effettiva uguaglianza tra esseri umani attraverso una redistribuzione delle risorse dei singoli.

L'uguaglianza di genere e le pari opportunità vengono promosse e tutelate attraverso le molteplici funzioni svolte dal *Ministero per le pari opportunità*, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, istituito nel 1996.

L'uguaglianza è, inoltre, un valore fondante dell'Unione europea, come previsto dall'articolo 2 del *Trattato sull'Unione europea (TUE)*:

“L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.”

¹ Articolo 3 della costituzione italiana.

A partire dagli anni Settanta sono state adottate molteplici direttive al fine di garantire l'uguaglianza di genere e le pari opportunità, obbligando così gli stati membri a adeguare la legislazione interna a suddetto principio.

Ad esempio, la parità di retribuzione tra donne e uomini in Italia, già prevista all'*art.37 della Costituzione*, è stata assicurata grazie al diritto comunitario con la *legge 903/1977*. Un altro esempio estremamente significativo dell'adattamento dell'ordinamento nazionale alle direttive europee, è rappresentato dalla Spagna con la *Ley orgánica 3/2007* sull'uguaglianza di genere che pose l'obiettivo di garantire la parità socioeconomica, politica e culturale attraverso l'ampliamento del congedo di paternità, l'obbligo per i partiti politici di presentare liste elettorali con almeno il 40% di candidate donne e soprattutto attraverso l'introduzione del concetto di parità di genere nei concorsi pubblici e nelle imprese.

In particolare, la *direttiva 54/2006* sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego ha unito in un unico testo il contenuto delle direttive precedenti.

Il parlamento europeo ha inoltre istituito la *Commissione sui diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM)* con lo scopo di creare un'Unione Europea in cui i diritti e i valori delle donne non siano solo protetti, ma utilizzati per rafforzare l'economia, sostenendo le donne nelle posizioni apicali a livello politico ed economico, combattendo la violenza di genere e promuovendo la conciliazione tra casa e lavoro.

Nel corso della storia, le organizzazioni internazionali hanno espresso più volte, attraverso il diritto internazionale, la volontà di combattere le discriminazioni di genere.

“Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione. Nessuna distinzione sarà inoltre stabilita sulla base dello statuto politico, giuridico o internazionale del paese o del territorio cui

una persona appartiene, sia indipendente, o sottoposto ad amministrazione fiduciaria o non autonomo, o soggetto a qualsiasi limitazione di sovranità”².

Al fine di rafforzare la lotta contro le discriminazioni subite dalle donne di tutto il mondo, è stata adottata nel 1979 la *Convenzione sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione delle Donne (CEDAW)*. Tale convenzione prevede l'individuazione delle aree in cui più probabilmente si verificano discriminazioni e l'elaborazione di obiettivi da fissare per eliminarle. Inoltre, essa ribadisce l'importanza delle donne dal punto di vista socioeconomico e la necessità di un cambiamento culturale attraverso l'educazione.

La *CEDAW* prevede infine una procedura di monitoraggio dell'applicazione nei diversi paesi firmatari, tra cui l'Italia. Si è infatti avviato l'ottavo monitoraggio, nell'anno corrente 2021, attraverso il deposito da parte di diverse organizzazioni della società civile italiana della lista di domande che il comitato *CEDAW* dovrebbe porre al governo. Sono state evidenziate criticità persistenti nell'occupazione femminile, nella questione della violenza di genere, nella salute e nella condizione delle migranti, rifugiate e richiedenti asilo.

Un ulteriore importante passo avanti a livello internazionale è rappresentato dalla *Dichiarazione e la Piattaforma d'Azione di Pechino* redatta durante la quarta conferenza mondiale delle donne, tenutasi nel 1995.

“Nel corso della conferenza si sono individuati dodici aree critiche e si sono elaborati gli obiettivi da porsi per eliminare le discriminazioni in suddette aree:

1. Povertà: nei paesi occidentali acuita dalle riforme di welfare che si sono susseguite dagli anni Ottanta e che hanno portato a ingenti tagli;
2. Istruzione e formazione: L'accesso disuguale, la disparità o la scarsità di opportunità educative e di formazione professionale qualificata a tutti i livelli;
3. Salute: L'accesso disuguale, la disparità e l'inadeguatezza nell'assistenza sanitaria e nei relativi servizi;

² Assemblea generale delle Nazioni Unite 1948 con la “*Dichiarazione universale dei diritti umani*”.

4. Violenza: La violenza contro le donne;
5. Conflitti armati: Le conseguenze dei conflitti armati o di altro genere sulle donne, incluse quelle che vivono sotto occupazione straniera;
6. Economia, lavoro e politica: La disuguaglianza nelle strutture economiche e politiche, in tutte le forme di attività produttive e nell'accesso alle risorse;
7. Potere decisionale: La disuguaglianza tra donne e uomini nella distribuzione del potere decisionale a ogni livello;
8. Meccanismi istituzionali: I meccanismi inadeguati a ogni livello per promuovere il progresso delle donne;
9. Diritti fondamentali: Il non rispetto dei diritti fondamentali delle donne e la loro inadeguata promozione e protezione;
10. Media: La stereotipizzazione delle immagini delle donne e la disuguaglianza nell'accesso e partecipazione delle donne a tutti i sistemi di comunicazione e in particolare ai mezzi di comunicazione di massa;
11. Ambiente: Le disuguaglianze tra uomini e donne nella gestione delle risorse naturali e nella salvaguardia dell'ambiente;
12. Bambine: La perdurante discriminazione e la violazione dei diritti fondamentali delle bambine” (Slide del corso di Statistica Economica e Sociale, anno accademico 2020/2021, Enrico di Bella).

1.2 Descrizione dell'andamento demografico europeo

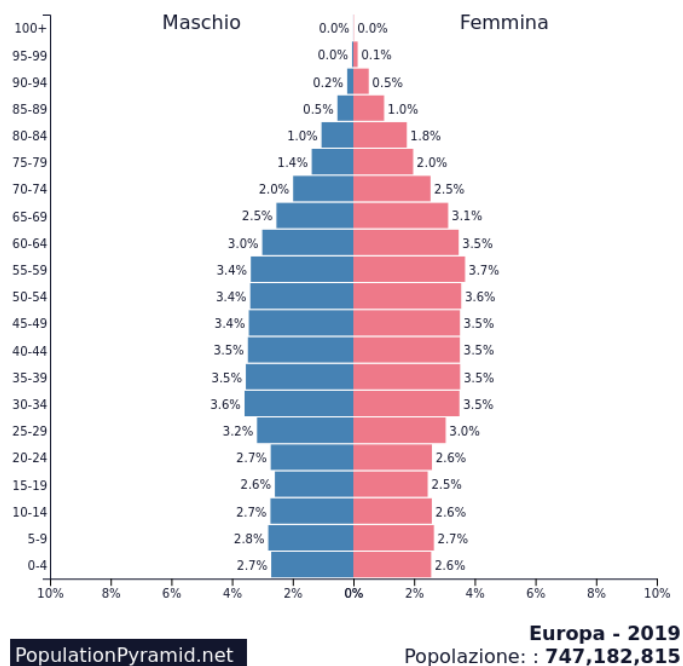
La demografia è “lo studio di carattere prevalentemente statistico dei fenomeni concernenti la popolazione, considerata sia sotto l'aspetto statico, cioè nella consistenza e nella struttura che presenta in un determinato istante (ammontare della popolazione e sua composizione per sesso, età, stato civile, professione, religione, ecc.), sia sotto l'aspetto dinamico, cioè nel processo di rinnovamento continuo cui essa è sottoposta per

effetto delle nascite, delle morti e degli spostamenti territoriali (migrazioni) e sociali (mobilità sociale)”³.

Grazie all’innovazioni tecnologiche, in campo medico e alla maggiore salubrità degli ambienti dovuta a un miglioramento delle condizioni igieniche, nel corso del diciottesimo e diciannovesimo secolo, si è arrivati ad un abbattimento della mortalità infantile e un conseguente innalzamento dell’età media. Il modello demografico odierno è denominato transizione demografica e prevede il verificarsi degli aspetti elencati precedentemente dopo la fine dell’Ancien regime⁴. Inizialmente il tasso di natalità, cioè il rapporto tra il numero di nati in un determinato arco temporale e la popolazione media, era superiore a quello di mortalità, cioè il rapporto tra il numero di morti in un determinato arco temporale e la popolazione media, seppur entrambi alti; conseguentemente la popolazione tese a crescere. Successivamente, sono subentrati meccanismi, tra i quali soprattutto l’abbandono delle campagne di gran parte della popolazione provocato dallo spostamento di massa nelle città industriali, che hanno portato alla necessità di un’autogestione delle nascite.

³ TRECCANI <https://www.treccani.it/vocabolario/demografia/>

⁴ Termine con il quale si indicano l’insieme delle istituzioni politiche, giuridiche, economiche e sociali caratteristiche dell’Europa tra il sedicesimo e il diciottesimo secolo a cui la Rivoluzione francese pose fine. TRECCANI



Nello studio dell'andamento della popolazione si utilizza la piramide per età, strumento utile a rappresentare graficamente la distribuzione per età e genere della popolazione. L'età media della popolazione si innalza sostanzialmente per il collasso della fascia d'età dei più giovani, dovuto alla diminuzione delle nascite, denominato *invecchiamento dal basso* poiché è un processo che si produce alla base della piramide. A questo si aggiunge, verso la fine del diciannovesimo secolo, l'abbattimento delle barriere al raggiungimento delle età senili che porta ad un *invecchiamento dall'alto*; il baricentro della piramide si sposta quindi verso l'alto non solo per la contrazione della base ma anche per un allargamento della cuspide della piramide.

La conseguenza principale di questo andamento è rappresentata dall'aumento degli indici di dipendenza, cioè aumenta il rapporto tra le persone "non attive", le persone fino ai quattordici anni d'età e dopo i sessantacinque, e le persone "attive", da cui i primi dipendono.

L'ultima relazione della Commissione europea sull'impatto dei cambiamenti demografici redatta nel 2020 ci permette di capire l'andamento demografico odierno all'interno dell'Europa.

La popolazione europea, attualmente più di sette centoquaranta milioni di persone, sta invecchiando: si è stimato che entro il 2070 il 30% avrà un'età superiore ai sessantacinque

anni, così come aumenterà anche la percentuale, 13%, delle persone con un'età superiore agli ottanta.

Infatti, gli europei godono di un'aspettativa di vita più lunga, 81,3 anni, rispetto alla maggior parte del mondo, invero il luogo in cui si vive è un elemento determinante di essa. Anche il numero di anni in salute, 64,6 anni nel 2019, varia a seconda del luogo e anche del genere. Con l'innalzamento del numero di persone appartenenti a fasce d'età più avanzate aumenta anche il numero di persone disabili la cui qualità di vita è fortemente influenzata dall'accessibilità e dall'inclusione sociale.

Un altro cambiamento demografico rilevante è rappresentato dal calo delle nascite. Dagli anni Sessanta in Europa il numero medio di figli per donna è progressivamente calato fino ad arrivare a circa 1.53 nel 2019, numero che non permette di mantenere invariate le dimensioni della popolazione - non considerando l'apporto dei migranti. Tra le regioni che registrano un tasso inferiore alla media europea troviamo la parte nordoccidentale della penisola iberica e le regioni meridionali dell'Italia. Altresì l'età media delle donne alla nascita del primo figlio è aumentata a 30.9 anni nel 2019 (Dati Eurostat).

Anche la famiglia europea è in mutamento: nonostante l'aumento del numero di nuclei familiari si evince una diminuzione nel numero di membri, con famiglie sempre più spesso composte da coppie senza figli, da un solo membro e genitori soli. A questo proposito, è importante sottolineare la presenza di un sempre maggior numero di persone over sessantacinque che vivono sole, in particolare le donne, più longeve, che nel 2019 hanno raggiunto il 40%.

La sempre maggiore mobilità all'interno dell'Unione europea ha portato l'Europa ad essere un continente di immigrazione netta, infatti dagli anni Ottanta il numero di persone che migrano in Europa supera quello degli emigrati. Senza l'apporto demografico positivo dell'immigrazione la crescita demografica; dal 2012 il numero di decessi supera le nascite; si sarebbe arrestata previamente.

I diversi cambiamenti demografici ai quali l'Europa è soggetta hanno portato ad una progressiva modifica del mercato e dell'economia europea.

Le principali sfide dell'Unione Europea e dei suoi stati membri riguardano il contrasto alla disoccupazione, soprattutto giovanile, e la necessità di attrarre nuove persone nei mercati del lavoro europei.

Necessità che può essere colmata attraverso: l'incremento dell'occupazione femminile, nel 2019 si è registrato un divario occupazionale di genere del 12% che si aggrava se si considera il ricorso al lavoro part-time; il favorire l'occupazione dei lavoratori più anziani attraverso politiche che consentano di rimanere in buona salute, aggiornare le competenze e quindi lavorare più a lungo; l'apertura del mercato del lavoro a persone con disabilità, ottenibile superando numerosi ostacoli quali discriminazione e mancata accessibilità.

La produttività del sistema economico europeo potrebbe essere stimolata attraverso il processo di transizione verso un'economia digitale e neutra dal punto di vista ambientale, essa richiederà innovazione e diffusione massiccia di tecnologie.

L'invecchiamento demografico e il calo delle nascite ha fatto stimare un calo drastico della popolazione in età lavorativa che porta e porterà ad inevitabili cambiamenti nei sistemi previdenziali e sanitari, nei bilanci e nelle infrastrutture.

Infatti, questi due elementi porteranno a un rapporto sbilanciato tra chi paga le imposte e i contributi previdenziali e coloro i quali percepiscono pensioni e altre prestazioni. Si stima che nel 2070 ci saranno in media 1,7 persone in età lavorativa per ogni persona over sessantacinque, probabilmente verrà meno la funzione del sistema di protezione dalla povertà in età avanzata, di cui soffrono in particolare le donne. Inoltre, si verificherà una sempre maggiore pressione sui bilanci pubblici dovuta al progressivo aumento della spesa pubblica. I sistemi sanitari europei, sotto pressione a causa delle malattie croniche, di cui circa cinquanta milioni di cittadini sono affetti e che causano più del 70% della totalità della spesa sanitaria, devono investire sulla prevenzione.

La pandemia di Covid-19 ha travolto il mondo, mettendo alla prova in tutta Europa i sistemi sanitari nazionali, il mercato e la società tutta, costringendoci a ridisegnare le nostre vite repentinamente.

Le conseguenze dell'odierno andamento demografico sono state ulteriormente evidenziate dai problemi causati dalla pandemia, essi hanno acuito le già presenti disparità sociali.

La pandemia ha messo in risalto le fragilità della popolazione anziana sia nella salute fisica, più soggetti a forme gravi della malattia da Covid-19, che nella salute psicologica, gli anziani già isolati sono stati ulteriormente emarginati a causa del lockdown e delle altre misure di distanziamento sociale adottate per contrastare la diffusione del virus.

Inoltre, la pandemia ha aggravato le preesistenti diseguaglianze di genere. Durante il lockdown, con la chiusura delle scuole e lo smartworking, la quasi totalità delle donne con figli si è dovuta occupare della cura della casa e dei figli mentre lavorava in via telematica. A questo si aggiunge un aumento esponenziale della violenza domestica di cui le donne sono vittime. Conseguentemente alla crisi economica dovuta all'arresto di interi settori dell'economia, su cento uno mila disoccupati novantanove mila sono donne (Istat, 2020).

La pandemia ha avuto e avrà un impatto sui tassi di fecondità. Da un lato si ipotizza un "*baby boom*" complice il confinamento in casa e quindi il maggiore tempo trascorso insieme al partner, dall'altro invece si ipotizza che l'instabilità economica, sociale e psicologica ha causato la decisione di non avere figli o di posticiparne l'arrivo. Questa decisione potrebbe essere più duratura a causa dell'aumento della povertà, portando così conseguenze future nel sistema educativo e nella disponibilità di forza lavoro.

Secondo la commissione europea, la ripresa dopo questo periodo buio potrebbe essere un'opportunità di creare una società più equa e resiliente che sfidi le antiche dinamiche sociali, nonché uno stimolo ulteriore alla mobilità delle persone all'interno dell'Unione Europea, soprattutto tra quelle lavoratrici e quei lavoratori che hanno perso il lavoro a causa della pandemia.

1.3 I nuovi rischi sociali

Con l'avvento della rivoluzione industriale la società era contraddistinta da precarietà permanente e insicurezza cronica (dovuta ai nuovi tempi e spazi dettati dalla fabbrica) a cui la nascente classe operaia dovette adattarsi.

Successivamente, la società salariale di tipo fordista⁵ viene accompagnata dall'affermarsi di sistemi pubblici di Welfare che permettono l'ottenimento di una maggiore sicurezza dovuta al posto di lavoro stabile, che portava ad avere protezione anche in caso di disoccupazione e malattia.

Il compimento del modello consolidato di Welfare è avvenuto nei cosiddetti *Trenta gloriosi*, dall'immediato dopoguerra, cioè dall'anno 1945, al 1975. In quegli anni i paesi europei furono caratterizzati dal definitivo passaggio da economie agricole a economie basate sulle industrie, ovvero da processi di industrializzazione che portarono piena occupazione e ad un conseguente incremento dei salari, da un'istituzionalizzazione dei conflitti sociali che seguiva la tendenza di ridurre le diseguaglianze economiche e da una rigida divisione del lavoro per genere. Questi diversi elementi hanno definito “*il modello di compromesso sociale di mezzo secolo*”: un assetto organico di relazioni sociali e politiche, di assetti economici e organizzativi, che diede stabilità alle società occidentali. La società dell'epoca fu fondata su una forte divisione di classe e sulla concentrazione della classe operaia in grandi industrie, alimentando la solidarietà all'interno della classe stessa. Durante i *Trenta gloriosi* ad essa si affiancò una nuova classe sociale formata dai “*colletti bianchi*”, lavoratori intellettuali chiamati a operare entro sistemi organizzativi

⁵ Paradigma di organizzazione della produzione di massa sviluppato nei primi anni del XX secolo in applicazione pratica dei principi di organizzazione scientifica del lavoro elaborati da F.W. Taylor. Introdotto da H. Ford nella propria impresa a partire dal 1913, rappresenta una risposta ai limiti della tecnologia e delle prassi organizzative dei primi decenni del capitalismo. È soltanto con l'esperienza organizzativa e imprenditoriale del fordismo che diviene palese il legame fra industria e società, fondato su una ratio economica e organizzativa. In questa prassi viene oggi individuato il paradigma storico e organizzativo del fordismo, identificato come il fenomeno che rappresenta la fase dello sviluppo più intenso e della maturità della società industriale. I cardini su cui poggiano le teorie di Henry Ford sono, da un lato, il massimo sviluppo della produzione attraverso la standardizzazione delle lavorazioni e delle parti componenti del prodotto e, dall'altro, una politica salariale mirante a perseguire la stabilizzazione della manodopera mediante livelli di retribuzione relativamente alti, o quanto meno più elevati di quelli medi dell'industria.

Grazie al mutamento nell'organizzazione del lavoro di fabbrica si possono accrescere i redditi dei lavoratori, senza una diminuzione ma anzi con un aumento dei profitti. Traducendosi in incrementi nella quantità dei beni di consumo domandati, i più alti salari consentono la realizzazione della produzione di massa, che si accompagna alla maggiore produttività del lavoro. TRECCANI https://www.treccani.it/enciclopedia/societa-industriale_%28Enciclopedia-delle-scienze-sociali%29/

fortemente gerarchizzati. Grazie anche all'istituzionalizzazione dei conflitti sociali attraverso, ad esempio, la diffusione di accordi neocorporativi tra salariati e capitalisti, la struttura sociale assunse una forma "a botte", con una riduzione progressiva della distanza tra i due poli estremi e la crescita dei gruppi sociali collocati in una posizione intermedia.

La società fordista era caratterizzata principalmente dalla famiglia nucleare, basata sulla netta divisione dei ruoli tra uomo e donna, generalmente composta da padre, madre e due figli; prevalevano rapporti di lavoro standardizzati riservati alla figura del *male breadwinner*⁶; preponderava un consumo di massa di beni standardizzati.

Il passaggio da società salariale fordista a società frammentata o post-fordista è contraddistinto dall'indebolimento dei legami comunitari, dovuto ad un sempre maggiore individualismo e isolamento, dalla precarizzazione del lavoro e della crisi fiscale dello stato, come conseguenza dell'aumento del prezzo del petrolio e della delocalizzazione verso paesi con manodopera a basso costo e sindacati poco sviluppati o inesistenti, portando di fatto ad uno spostamento della classe operaia in altri paesi.

Un grande cambiamento ha riguardato il mercato del lavoro, la situazione più instabile portò ad una maggiore partecipazione delle donne, soprattutto nelle attività di servizio; la conseguenza principale è stata la diminuzione delle capacità di cura fornite dalle donne, facendo così aumentare la domanda di servizi per la persona. Ne conseguì un radicale stravolgimento del sistema familiare, causato anche dai molteplici cambiamenti demografici e dalla diffusione di stili di vita improntati all'individualizzazione; passando da un modello nucleare tradizionale a una diversificazione delle forme familiari, contraddistinta da una maggiore instabilità coniugale, e a un indebolimento delle reti comunitarie e parentali che portò a maggiori rischi di *disaffiliazione*⁷.

⁶ Definito come il membro della famiglia (maschio adulto capofamiglia) che guadagna i soldi per sostenere i bisogni della famiglia. *Cambridge dictionary*

⁷ È l'esito di tanti progressivi sganciamenti dai contesti collettivi di appartenenza causati da un lato dall'indebolimento delle reti di supporto familiari e comunitarie, dall'altro dalla progressiva marginalizzazione nel mercato del lavoro. Il sociologo R. Castel individua quella che lui definisce vulnerabilità sociale, ovvero la zona di transito dall'area dell'integrazione sociale a quella della disaffiliazione.

Inoltre, nel mercato del lavoro si diffusero contratti di lavoro instabili, le competenze dei lavoratori divennero obsolescenti se non costantemente aggiornate e nel mercato degli scambi venne introdotta la possibilità di scelta nei consumi.

Questa situazione, verificatasi alle origini degli anni Settanta, portò al rallentamento della crescita economica, causando l'insostenibilità della spesa pubblica: il modello consolidato di Welfare era entrato in crisi.

Emergono infatti nuovi rischi sociali, ai quali i sistemi nazionali di Welfare devono rispondere, a causa della precarietà occupazionale, della vulnerabilità economica, della riduzione delle capacità di protezione sociale delle famiglie e della comunità.

A questi vanno aggiunti: i processi di riorganizzazione del sistema abitativo dovuti all'aumento dei costi di accesso alla casa, difatti essa iniziò ad assorbire una dose ragguardevole delle risorse finanziarie di ogni persona, inoltre diminuì l'offerta pubblica di abitazioni, facendo della casa una risorsa scarsa; e la mobilità internazionale divenuta fondamentale, molte persone immigrano e si stabiliscono nei luoghi di lavoro.

Mentre i nuovi rischi sociali rendevano più vulnerabili nuove parti della popolazione, i programmi di Welfare per i vecchi rischi sociali perdevano di efficacia.

Il sistema di Welfare doveva quindi contenere i costi dei vecchi rischi sociali, adattarsi e rispondere ai nuovi e trovare dei modelli di governance adattabili a questo nuovo contesto e alla sua complessità.

La maggior parte dei paesi europei ha cercato di contenere i costi dei tradizionali sistemi di protezione sociale: il sistema pensionistico è stato il più riformato. Sono stati effettuati interventi parametrici come l'innalzamento dell'età pensionabile, la riduzione dell'importo delle prestazioni e l'inserimento di un collegamento più serrato tra contributi

Secondo R. Castel, per frenare il processo di disaffiliazione è necessario individuare i processi che fanno passare dall'integrazione alla vulnerabilità e da quest'ultima alla disaffiliazione, come si alimentano questi spazi sociali e su quali forme di giustificazione essi si basano. Comprendendo i meccanismi che regolano l'azione della vulnerabilità sociale, possiamo far sì che essa non porti più alla disaffiliazione ma che possa aiutare gli individui a reinserirsi nel mercato del lavoro e nei legami sociali.

versati e prestazioni erogate, che hanno portato ad un irrigidimento dell'accesso a suddetto sistema.

La copertura in caso di disoccupazione ha subito diversi cambiamenti tra i quali, l'omogeneizzazione dei sussidi, cioè generosità e durata degli aiuti divengono meno connessi alla precedente situazione occupazionale; “la ricategorizzazione dei rischi, viene meno la distinzione tra interventi per proteggere le persone da una situazione di mancanza occupazionale e quelli rivolti ad altri tipi di soggetti in età lavorativa, e l'attivazione dei beneficiari attraverso il supporto alla ricerca e all'ottenimento di un'occupazione” (Migliavacca, 2015, 140).

Nel sistema sanitario sono state introdotte forme di compartecipazione dei cittadini ai costi come, ad esempio, il pagamento del ticket per le prestazioni erogate dal sistema sanitario pubblico, e sono state limitate le spese fissando dei tetti massimi.

Alle politiche rivolte alla tradizionale protezione sociale si aggiungono quelle rivolte ai nuovi rischi sociali come: l'introduzione del reddito minimo o di sostegno fiscale per coloro i quali si trovino in condizioni di povertà, misure volte al sostegno dell'ingresso nel mondo del lavoro dopo percorsi scolastici e professionali, politiche per favorire l'occupazione delle donne attraverso misure di promozione della conciliazione tra lavoro e compiti di cura, interventi a tutela dei non autosufficienti per rispondere ai problemi derivanti dall'invecchiamento demografico e dalla riduzione delle possibilità che la cura sia gestita in famiglia, politiche di sostegno all'accesso alla casa e misure di promozione e sostegno all'inclusione sociale della parte della popolazione proveniente da fuori Europa.

1.4 Introduzione al modello di Welfare sudeuropeo

Il Welfare state è definito come l'insieme di interventi pubblici connessi al processo di modernizzazione che forniscono protezione sottoforma di assistenza, assicurazione e sicurezza sociale, introducendo specifici diritti sociali e doveri di contribuzione. Questa espressione fu utilizzata nella prima metà del ventesimo secolo da alcuni politici socialisti per descrivere l'insieme delle politiche di intervento sociale volte

al miglioramento delle condizioni della classe operaia. Il concetto di Welfare state – stato di benessere - è collegato alla sua finalità, cioè al benessere dei cittadini, promuovendo le migliori condizioni di vita possibili e le pari opportunità, e riducendo le diseguaglianze sociali attraverso sostegni economici. Esso modifica le forze del mercato con lo scopo di garantire un reddito minimo indipendentemente dal valore della propria forza lavoro e dalle proprietà e di assicurare senza discriminazioni l'erogazione dei servizi pubblici. Secondo Briggs, Il Welfare state rappresenta lo stato che interviene sul mercato per perseguire la lotta alla povertà, proteggere dai rischi sociali i cittadini e promuovere le pari opportunità e il benessere.

Il Poor Relief Act può essere considerato la premessa dello stato sociale, anche se con modalità assistenziali e repressive. Fu emanato nel 1601 e prevedeva principalmente l'*outdoor relief*, ovvero l'obbligo di assistere le persone povere a domicilio, l'*indoor relief*, cioè la permanenza delle persone povere all'interno di *almshouses* (riservate alle donne) e *workhouses*⁸. Inoltre, gli interventi avvenivano su base locale attraverso le parrocchie, unità amministrative con il compito di provvedere al benessere dei propri abitanti e di mantenere l'ordine sociale.

In Europa, il sistema di Welfare nacque per far fronte ai problemi determinati dai processi di industrializzazione e del conseguente inurbamento di una parte consistente di popolazione; la sua evoluzione può essere ripartita in cinque fasi storiche:

L'instaurazione formale può essere ricondotta allo stato tedesco, durante il governo Bismarck (1881), ma la vera chiave di volta in questa fase storica fu l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria alla fine del diciannovesimo secolo, resa possibile dalla mobilitazione operaia. Essa rappresenta la prima forma di collaborazione tra capitalisti e proletariato e rispose all'aumento degli infortuni sul lavoro causati dalla modernizzazione e dai nuovi processi industriali. La sua successiva estensione riguardò la malattia, la vecchiaia e l'invalidità.

⁸ Vitto e alloggio in cambio di lavoro. Considerate da molti simili a prigionieri perché nonostante l'apparente libertà, vi erano anche delle leggi contro il vagabondaggio e si poteva essere arrestati se trovati per strada senza fissa dimora. Furono costruite in ciascuna unità amministrativa al fine di rafforzare il carattere di istituzione totale, un'istituzione che tende a raccogliere la totalità dei ruoli di una persona. Suddetta istituzione prevedeva la separazione delle famiglie, i bambini potevano chiedere solo un incontro giornaliero con la propria madre e l'utilizzo di uniforme con lo scopo di omologare tutti coloro i quali abitavano le *workhouses*.

Il consolidamento dello Stato sociale portò all'estensione sia dei rischi sociali coperti che dei beneficiari, includendo altri segmenti di popolazione oltre ai lavoratori dipendenti, passando da assicurazione dei lavoratori ad assicurazione sociale. In questa fase storica permase il modello *male breadwinner*, ad esempio, la titolarità degli assegni familiari spettava al capofamiglia lavoratore anche se l'importo era definito in base ai famigliari a carico.

La fase storica che va dall'immediato dopoguerra alla prima metà degli anni Settanta, ovvero i Trenta gloriosi (§ 1.3), rappresenta la fase di massima espansione del Welfare state, ottenuta grazie ad una sempre crescente spesa sociale. Ad esempio, nei paesi caratterizzati da un modello di Welfare universalistico la copertura venne estesa in senso verticale anche ai non bisognosi, si sviluppò il sistema pensionistico basato sui contributi versati dalla generazione attiva usati per finanziare le prestazioni per la generazione inattiva.

Da metà degli anni Settanta venne meno la costante crescita capitalistica, la società salariale entrò in crisi e venne sostituita dalla società frammentata (§ 1.3), segnando l'inizio della fine dello Stato sociale universalistico.

Gli anni Ottanta sono stati caratterizzati da tagli al welfare state e al settore pubblico tutto, soprattutto nel Regno Unito e negli Stati Uniti con rispettivamente il governo Thatcher e la presidenza Regan.

L'ormai incompatibilità economica della spesa sociale segnò l'inizio del periodo di riforma dello Stato sociale caratterizzato da tagli soprattutto nel sistema pensionistico e sanitario, i settori più segnati dall'andamento demografico. Questi interventi incontrarono resistenza perché vennero meno le protezioni sociali proprio nel momento in cui ce ne sarebbe stato più bisogno, quand'anche il mercato del lavoro non rappresentava più il sistema di protezione primario ma un altro elemento di instabilità delle persone.

I tre regimi di *Welfare capitalism* proposti da Esping-Andersen, sono stati sviluppati attraverso l'analisi delle due dimensioni fondamentali: il grado di demercificazione, ovvero la capacità dei sistemi di Welfare di sottrarre un individuo dalla dipendenza dalla sua collocazione nel mercato del lavoro per soddisfare le sue necessità essenziali e il grado di destratificazione, ovvero la misura in cui l'intervento del Welfare

state limita l'impatto che le differenze di classe sociale possono avere nel soddisfacimento dei bisogni.

Il Regime liberale è quello in cui è minore sia il grado di demercificazione, sia di destratificazione. Lo Stato interviene limitatamente nel Welfare e concentra i suoi interventi in maniera selettiva su coloro i quali si trovano maggiormente in difficoltà.

Il regime conservatore-corporativo, si differenzia da quello liberale in quanto mostra un grado medio di demercificazione e lo Stato interviene soprattutto tramite schemi assicurativi obbligatori che mettono parzialmente a riparo i lavoratori dai principali rischi sociali (vecchiaia, disoccupazione, malattia), tali schemi pubblici sono però collegati alla posizione occupazionale e la generosità delle prestazioni è legata alla capacità contributiva dei singoli.

Il regime socialdemocratico, è quello che invece, intende assicurare un grado di demercificazione e destratificazione alto, basandosi su programmi di tipo universalistico che hanno come riferimento il cittadino/residente e non la persona a basso reddito come nel sistema liberale, né il lavoratore come in quello conservatore-corporativo.

Altri studiosi, tra cui Maurizio Ferrera, hanno cercato di sottolineare e analizzare le peculiarità territoriali, cosicché accanto ai tre regimi proposti se ne affianca un quarto: il regime sudeuropeo o mediterraneo. Un particolare sistema di Welfare definito dalle differenti politiche pubbliche, del privato, della società civile e dal ruolo della famiglia.

Può essere concepito come una variante del modello corporativo perché assicura protezioni molto generose per alcuni gruppi, come i dipendenti pubblici e i lavoratori delle grandi aziende, esponendo altri a condizioni di elevata vulnerabilità sociale. Solitamente nei paesi caratterizzati da questo regime il sistema sanitario è di tipo universalistico. Le politiche di Welfare sono maggiormente risarcitorie, modesto è il ruolo delle politiche attive e abilitanti. Inoltre, il privato può svolgere la funzione di fornitore di servizi.

È importante evidenziare le similarità nei sistemi di valori, derivanti di fatto dagli insegnamenti dettati del cattolicesimo, che hanno portato a una serie di politiche sociali fondate sul principio di sussidiarietà. Quindi primariamente la famiglia svolgerà il ruolo di fornitore di benessere, seguita dalle comunità locali e dalle associazioni di volontariato,

mentre lo stato e i servizi pubblici in generale devono avere una collocazione secondaria e sussidiaria (Naldini, 2006).

Infatti, la cosiddetta famiglia mediterranea forte e la rete di solidarietà parentale è fondamentale nel regime sudeuropeo perché garantisce quella protezione sociale non garantita del Welfare state. Nei paesi del Mediterraneo la famiglia interviene per omissione di intervento pubblico e viene sovraccaricata di responsabilità: supporta i figli dalla nascita alla realizzazione di una propria famiglia, sia dal punto di vista economico che nel sistema abitativo, e fornisce assistenza alle persone non autosufficienti.

Italia e Spagna sono considerati due paesi esemplificativi del modello di welfare sudeuropeo.

Capitolo 2: Diseguaglianze di genere tra lavoro e famiglia

2.1 Disparità di trattamento delle donne nel mercato del lavoro

Il termine *genere*⁹ identifica la costruzione sociale del sesso biologico: lo stereotipo maschile e lo stereotipo femminile rappresentano il generale consenso sui ruoli assegnati agli uomini e alle donne, gli schemi sulla nostra mascolinità e femminilità. “Secondo l’antropologa Rubin, il ‘sistema sesso/genere’ è ritenuto responsabile dello sfruttamento esercitato sulle donne poiché si trova a fondamento della divisione sessuale del lavoro, dove le donne sono assegnate alla riproduzione mentre gli uomini alla produzione. Lo status di genere persiste nel tempo perché, alla differenza dei corpi sessuati, si legano rappresentazioni che differenziano doveri, piaceri, ruoli, aspettative, vincoli e opportunità; aspetti inoltre supportati dall’esperienza quotidiana in cui gli uomini si trovano a godere di più risorse e potere delle donne. Tali regole e divisioni di genere sono apprese in modo inconscio nei primi anni di vita, in cui l’apprendimento è aspetto centrale dell’esistenza e le richieste di adeguamento ai modelli imposti sono più forti che in qualsiasi altra età della vita: i comportamenti ritenuti appropriati al sesso sono incentivati, gli altri repressi” (Alaimo et al. 2019, 11).

L’*Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE)* definisce gli stereotipi di genere come idee, preconcetti, in base ai quali sono arbitrariamente assegnati caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal proprio genere, maschile e femminile. Suddetti preconcetti vengono interiorizzati nell’infanzia e nell’adolescenza ma influenzano le aspettative individuali e sociali per tutta la vita e, inoltre, spesso portano alla violazione dei diritti delle donne e a forme di sessismo, “termine coniato nell’ambito dei movimenti femministi degli anni Sessanta del Novecento per indicare l’atteggiamento di chi (uomo o donna) tende a giustificare, promuovere o difendere l’idea dell’inferiorità del sesso femminile rispetto a quello maschile e la conseguente discriminazione operata nei confronti delle donne in campo sociopolitico, culturale, professionale, o semplicemente interpersonale. Più in generale, tendenza a discriminare qualcuno in base

⁹ Ideato dallo psicologo e sessuologo John Money nel 1955.

al sesso di appartenenza¹⁰. È fondamentale ricordare che la discriminazione di genere non danneggia solo le donne ma anche gli uomini: la cosiddetta mascolinità tossica cioè una serie di norme culturali e retrograde che dipingono l'uomo come duro, forte, limitato, fino dall'infanzia, nell'espressione dei sentimenti e delle fragilità.

“Gli stereotipi sui ruoli di genere più comuni sono: “per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro” (32,5%), “gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche” (31,5%), “è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia” (27,9%). Quello meno diffuso è “spetta all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia” (8,8%).

Il 58,8% della popolazione (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell'età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani) e tra i meno istruiti. Gli stereotipi sono più frequenti nel Mezzogiorno (67,8%), in particolare in Campania (71,6%) e in Sicilia, e meno diffusi al Nord-est (52,6%), con il minimo in Friuli-Venezia Giulia (49,2%)” (Istat, 2019).

Secondo le autrici di *Valorizzare le donne conviene*, è possibile individuare tre tipi di rivoluzioni che hanno o dovrebbero trasformare la vita delle donne nei paesi cosiddetti sviluppati: la prima, quella dell'istruzione, è considerata “quasi” compiuta; la rivoluzione nel mercato del lavoro è invece incompiuta e anzi nell'ultimo ventennio bloccata; la rivoluzione nella famiglia è definita “tradita” perché all'aumento della partecipazione femminile non è corrisposta una vera ripartizione tra uomini e donne dei compiti familiari.

Nella totalità dei paesi europei, la popolazione femminile è più istruita di quella maschile ma non solo: “vanno meglio agli esami, si laureano prima e con punteggi mediamente più alti della controparte” (Del Boca et al. 2012, 25).

Il *Gender Equality Index* (GEI) è un indice statistico dello *European Institute for Gender Equality* che ha la funzione di valutare i progressi nell'uguaglianza di genere nel

¹⁰ Treccani <https://www.treccani.it/vocabolario/sessismo/>

contesto politico dell'Unione europea. In particolare, misura la distanza dell'Unione europea e dei suoi stati membri rispetto al raggiungimento della parità di genere. I dati con i quali viene calcolato derivano da molteplici fonti: la Rilevazione sulle Forze di Lavoro, l'Indagine su Reddito e Condizioni di Vita, l'Indagine Europea sulla Salute condotte da Eurostat¹¹ e l'Indagine Europea sulle Condizioni di Lavoro da Eurofound¹².

Le dimensioni con cui si compone il GEI sono: Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute. Ulteriori aspetti che vengono analizzati dall'indice sono la Violenza di genere e le Diseguaglianze intersezionali, cioè le disparità di genere di specifici gruppi di popolazione come, ad esempio, le migranti (Alaimo et al., 2019).

In termini di istruzione è utile consultare i dati GEI raccolti per quanto riguarda la dimensione Conoscenza che riflette le differenze di genere esistenti nell'istruzione e nella formazione. I sub indicatori¹³ di questa dimensione sono: la partecipazione e il grado di istruzione conseguito che si misura attraverso la percentuale di popolazione con più di quindici anni che ha ottenuto un diploma di istruzione terziaria e la percentuale di persone partecipanti ad attività di istruzione ad attività di istruzione e formazione con età compresa tra i quindici ed i settantaquattro anni;

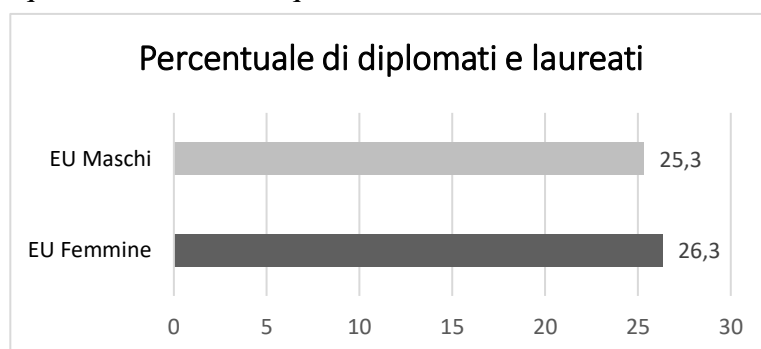


Figura 1 Fonte: Eurostat LFS 2018 elaborato dall'EIGE

¹¹ Ufficio statistico dell'Unione europea responsabile della pubblicazione di statistiche e di indicatori di qualità a livello europeo per consentire confronti fra paesi e regioni.

¹² la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) è un'agenzia tripartita dell'Unione europea, il cui ruolo è mettere a disposizione le conoscenze necessarie a contribuire allo sviluppo di migliori politiche sociali, occupazionali e relative al lavoro. Istituita nel 1975 dal regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio per contribuire alla concezione e all'instaurazione di migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa.

¹³ il GEI è composto da trentuno sub-indicatori, suddivisi in quattordici sottodimensioni che rappresentano le sei dimensioni principali (Alaimo et al. 2019, 60).

la Segregazione viene invece misurata mediante la percentuale di persone che stanno studiando nei settori dell'istruzione, della sanità, delle scienze umane e delle arti sul totale degli studenti e delle studentesse (Alaimo et al. 2019).

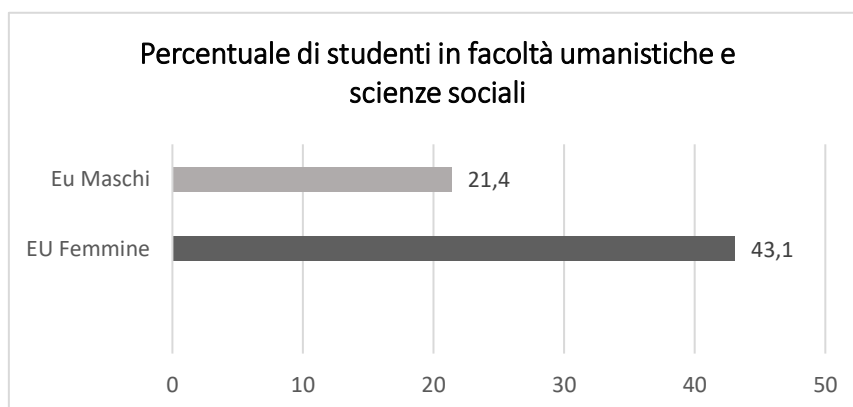


Figura 2 Eurostat, Education statistics, 2017 elaborato da EIGE

La rivoluzione di genere nell'istruzione viene definita da Del Boca et al., come “quasi” compiuta perché permane una forte auto segregazione delle donne nelle facoltà umanistiche che portano ad una carriera e un salario più bassi rispetto alla facoltà S.T.E.M.¹⁴, i cui laureati e laureate sono i e le più richieste dalle aziende e le più pagate. Nonostante il numero complessivo di iscritti a facoltà STEM nel decennio che va dal 2003 al 2013 sia aumentato, il divario di genere è rimasto costante (EIGE). Questa scelta è però vincolata a diversi fattori, tra i quali, inizialmente la mancanza di modelli di riferimento durante l'infanzia, lo stereotipo negativo delle “donne in carriera” e, soprattutto per le donne con figli, la scarsità di strumenti di conciliazione che portano invece a scegliere un lavoro compatibile con le esigenze familiari.

Infatti, nei paesi europei solo una donna su quattro sceglie una facoltà scientifica, per questo l'Unione europea ha deciso di inserire come obiettivo strategico l'aumento del numero di donne nei settori tecnico-scientifici.

¹⁴ Science, Technology, Engineering and Mathematics

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere ha condotto uno studio sui vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea, con particolare riguardo alle conseguenze delle disuguaglianze di genere nell'istruzione e le prospettive in caso di superamento. Misure volte all'eliminazione degli stereotipi di genere nell'istruzione, la sensibilizzazione e la promozione delle discipline STEM tra le bambine e le ragazze, potrebbero portare ad aumento delle donne nei suddetti settori. Conseguentemente si avrà un impatto positivo sulla crescita economica portato da una parte, ad una maggior livello di occupazione complessiva che potrebbe aumentare fino a più di un milione di posti di lavoro entro il 2050;

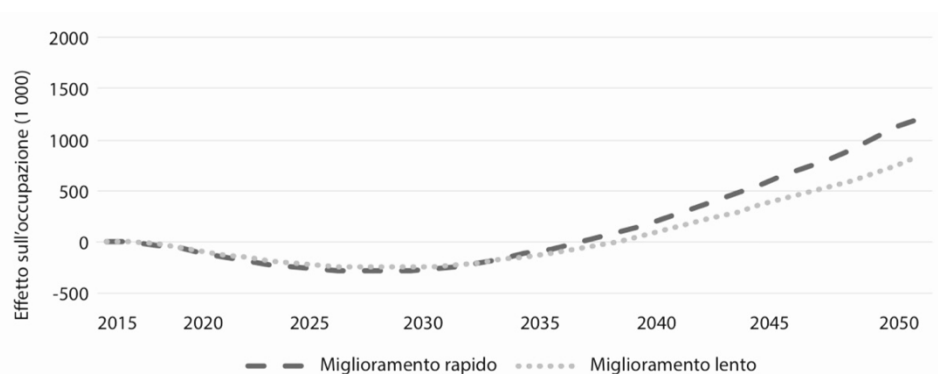


Figura 3 L'effetto dell'eliminazione del divario di genere nei settori STEM sull'occupazione, grafico elaborato dall'EIGE

Dall'altro porterebbe effetti positivi sul prodotto interno lordo (PIL) europeo: si stima un aumento di esso tra il 0,7 e il 0,9% entro il 2030.

Inoltre, la maggior parte dei paesi membri dell'unione europea denuncia una mancanza di professionisti e professioniste STEM, soprattutto nel settore ingegneristico e nelle tecnologie dell'informazione; secondo uno studio del Parlamento Europeo svolto nel 2015, suddetti professionisti sarebbero anche meno colpiti dalla disoccupazione e il divario salariale di genere meno ampio.

Il piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027, presentato a settembre 2020, stabilisce diverse misure per migliorare lo sviluppo delle competenze digitali in materia di istruzione e formazione, comprendendo una misura mirata all'incoraggiamento della partecipazione femminile alle STEM. Anche il Piano di ripresa e resilienza (PNRR), sviluppato al fine di aiutare la ripresa europea dopo la crisi causata dalla pandemia da Covid-19, incoraggia gli stati membri a rendere i programmi STEM più attraenti possibili per le donne, in modo da affrontare la segregazione settoriale di genere nel mercato del lavoro (Commissione europea, 2021).

Secondo Ridgeway (1992) Il lavoro è quell'arena sociale in cui si prendono decisioni sulla distribuzione delle risorse materiali attraverso la quale gli individui hanno accesso a posizione di autorità e potere o secondo Gallino (1993) il lavoro può essere definito come un'attività fisica o mentale attraverso la quale si modificano le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale o simbolica onde accrescerne l'utilità per sé e per gli altri, col fine ultimo di trarre da ciò, in via immediata o mediata, dei mezzi di sussistenza.

Diversi sono stati i cambiamenti che hanno irrimediabilmente trasformato il lavoro e la concezione che si ha di esso, dal punto di vista sociologico vengono infatti analizzati anche gli effetti che suddetta attività ha sui lavoratori e sulla società (Migliavacca, 2008).

Sotto l'aspetto occupazione i cambiamenti principali che si sono verificati sono: l'affermazione dei contratti atipici introdotti per aumentare la flessibilità del mercato del lavoro che porta all'incertezza se non mancanza delle principali forme di garanzia e tutela del proletariato; l'instabilità e il carattere temporaneo che ha assunto l'occupazione; la frammentazione dell'esperienza professionale, venendo meno il carattere di stabilità della mansione e più in generale dell'occupazione diventa sempre più difficile avere un percorso professionale lineare; con la precarizzazione e la flessibilizzazione del lavoro viene meno anche la sicurezza di ricevere un salario minimo che garantisca una vita dignitosa.

Dal punto di vista sociale, c'è stato uno stravolgimento dei processi di appartenenza e integrazione che tipicamente derivavano dalla propria attività lavorativa; ad esso si associa l'avvento prepotente dell'individualismo che ha causato un allentamento dei legami all'interno della classe sociale e tra essa e gli organismi che la rappresentano.

Individualismo che causa nelle persone un naturale senso di smarrimento, i rischi sociali diventano percepiti come individuali, viene meno la loro dimensione sociale e collettiva.

Nonostante l'avvento della società frammentata abbia portato alla partecipazione di moltissime donne al lavoro remunerato, oggi giorno la situazione del mercato del lavoro europeo non si può dire equilibrata. Gli uomini non hanno aumentato la loro partecipazione ai compiti di cura, all'entrata nel mercato del lavoro le donne si scontrano con un mondo ancora prevalentemente maschile in cui le loro competenze sono

sistematicamente sottovalutate, la cultura delle aziende ha continuato ad essere prettamente “maschile”, cioè modelli, stili e tempi che non permettono una equa divisione del tempo ma che al contrario portano a dover rinunciare al tempo libero; causando, invero, una diminuzione dei livelli di soddisfazione e benessere “soggettivo” della popolazione femminile.

Tutte le aziende intenzionate a capitalizzare gli investimenti in personale femminile dovrebbero creare un ambiente lavorativo che valorizzi l’approccio femminile descritto come collaborativo, teso al consenso, più orientato al lavoro in gruppo. Invece, la femminilizzazione del lavoro si osserva solo nei settori quali: l’istruzione, la sanità e l’assistenza, di fatto simili alle attività familiari da sempre svolte dalle donne e caratterizzati da salari bassi (Del Boca et al., 2012).

All’interno del *Gender Equality Index* è possibile misurare il dominio Lavoro suddiviso nei sub-indicatori partecipazione e segregazione e qualità del lavoro. Il primo è misurato attraverso *il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno per la popolazione con più di quindici anni*, “si ottiene confrontando il numero medio di ore lavorate da un dipendente con il numero medio di ore lavorate da un lavoratore a tempo pieno” (Alaimo et al., 2019, 61), e la *durata della vita lavorativa*, ottenuta attraverso un calcolo probabilistico combinato tra dati demografici e dati sul mercato del lavoro. Il secondo sub-indicatore è ottenuto: dall’indice di *segregazione settoriale* “che misura la percentuale di persone occupate nei settori dell’istruzione, della sanità e delle attività relative all’assistenza sociale” (*Ibid.*), dalla *flessibilità dell’orario lavorativo* misurata attraverso “la percentuale di dipendenti che non presenta orari fissi di inizio e termine della giornata lavorativa o che presenta orari di lavoro variabili a discrezione del datore di lavoro” (*Ibid.*), dalle *prospettive di carriera* che misurano sostanzialmente la qualità del lavoro secondo molteplici parametri come, ad esempio, il tipo di contratto e/o le prospettive di avanzamento di carriera.

Tabella 1 **Dominio lavoro nell’UE del GEI (2020)** Fonti: Eurostat, EU LFS, 2018; Eurofound, EWCS, 2015
calcolo EIGE attraverso microdati

Partecipazione		DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno per la popolazione con più di 15 anni		41,5	57,4
Durata della vita lavorativa		33,7	38,6
Segregazione e qualità del lavoro		DONNE	UOMINI
Segregazione settoriale		30,5	8,3
Flessibilità dell’orario lavorativo		22,8	27,3
Prospettive di carriera		62,6	63,7

Il punteggio ottenuto nella suddetta dimensione a livello europeo è di 72,2 nel 2020, una progressione lenta considerando che nel 2005, quindici anni prima, il punteggio era di 70 (EIGE, 2020).

A livello europeo, il divario occupazionale di genere è diminuito dal 2005 al 2019 di 4,6 punti percentuali, con un rallentamento, se non uno stagnamento dal 2015. Inoltre, considerando la maggiore stipula da parte delle donne di contratti a tempo parziale, il divario di genere per quanto riguarda il lavoro a tempo pieno si aggira intorno al 17,4%. Vi sono poi diversi elementi che influiscono sul tasso di occupazione full-time come il livello di istruzione, le donne con un più basso livello di istruzione sono fino al 20% più bassi e nel caso, e il divenire genitore, che riduce il tasso di occupazione femminile del 14,3% contro una riduzione del 9,6% per i padri (Commissione europea, 2021).

All'interno dell'Unione europea, il tasso di disoccupazione registrato nel novembre 2020 è del 7,5%. Le conseguenze sul mercato del lavoro causate dalla pandemia da Covid-19, come precedentemente enunciato, sono state più pesanti per le donne, il tasso di disoccupazione femminile è del 7,9% contro il 7,1% di quello maschile; e per i giovani, infatti, nel novembre 2020 erano più di tre milioni i giovani sotto i venticinque anni disoccupati (DISOCCUPAZIONE IN EUROPA: COME E PERCHÉ MISURARLA, 20 Gen, 2021 | News, Studi & Statistiche).

A questo proposito, è importante il concetto di NEET, usato per i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Attualmente in Europa i NEETs rappresentano il 17,6% della popolazione compresa tra i venti e i trentaquattro anni, presa come fascia d'età di riferimento perché è dove il fenomeno è più diffuso. Anche nei NEETs è evidente un gap di genere: il 21,5% delle giovani donne è NEETs, mentre per i giovani uomini si aggira intorno al 13,8% (Eurostat, 2021).

Diversi sono i fattori che influiscono su questo divario, come: le pressioni sociali esercitate sulle donne per quanto riguarda il ruolo familiare, la segregazione orizzontale femminile nel mercato del lavoro e le discriminazioni rivolte alle giovani donne e alla loro possibile maternità.

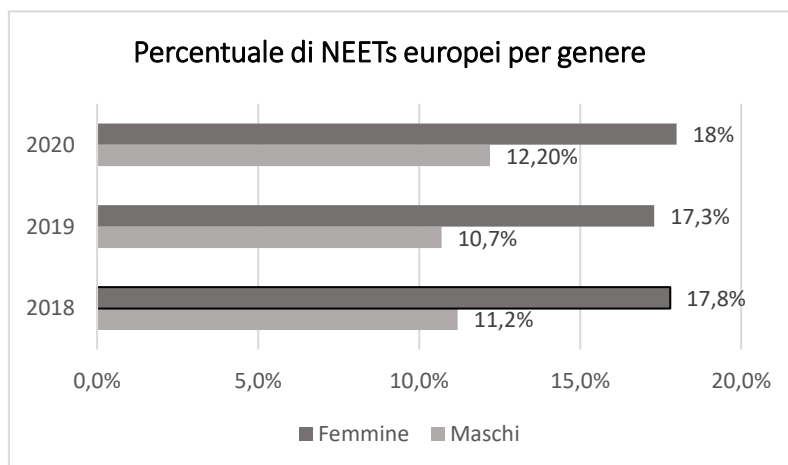


Figura 4 Fonte: Eurostat (EDAT_LFSE_20)

Inoltre, analizzando le diverse fasce d'età dei giovani si è evidenziato come, con l'avanzare del tempo, sempre più giovani donne possono essere definite NEET, soprattutto nella fascia d'età compresa tra i trenta ed i trentaquattro anni; Questa tendenza può essere collegata all'incremento dell'età media delle donne al primo figlio che si aggira intorno ai 30,9 anni nel 2019.

Il *Gender pay gap* è la differenza tra la retribuzione oraria media di donne e uomini, nel 2018 in Europa è stata registrata al 14,1%. Sostanzialmente, le donne guadagnano ottantasei centesimi quando gli uomini guadagnano un euro; in altre parole, è come se le donne tutti gli anni lavorassero due mesi gratuitamente. Contrariamente a quanto si possa pensare, il divario salariale riguarda tutte le professioni: dalla dottoressa alla commessa, il *Gender pay gap* è presente in tutto il mercato del lavoro, anche se nel settore privato maggiormente rispetto a quello pubblico. “Il differenziale salariale rappresenta il rapporto tra il salario medio maschile, calcolato su un campione omogeneo, e quello femminile, calcolato su un campione in cui il peso delle lavoratrici istruite è maggiore che per gli uomini; apparentemente il divario appare più piccolo di quanto sia

nella realtà, perché le donne con salario potenziale più basso non lavorano” (Del Boca et al., 2012, 38).

Inoltre, il Gender pay gap è uno dei principali indicatori delle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Un divario più grande si registra negli stati membri i cui mercati del lavoro presentano una maggiore segregazione orizzontale femminile in determinati settori e con un’alta concentrazione di lavoratrici con contratti part-time.

L’eliminazione di questo divario procede molto lentamente anche all’interno dell’Unione europea, il divario salariale è diminuito di solamente due punti percentuali negli ultimi otto anni.

Dietro ad un divario apparentemente ingiustificabile influiscono diversi fattori influenzati dagli stereotipi di genere e dalle norme sociali tra i quali, un quasi totale svolgimento della maggior parte delle donne di lavori non retribuiti di cura o di lavori con bassa retribuzione e il mancato raggiungimento di ruoli apicali in cui il salario si innalza inequivocabilmente.

Secondo la Commissione europea, è necessario cambiare questa tendenza per garantire una maggiore equità, attrarre i migliori talenti nelle aziende e nelle organizzazioni europee senza distinzioni di genere e migliorare la motivazione, l’efficienza e la produttività delle donne.

Nel 2014, la Commissione europea ha emanato una raccomandazione non vincolante riguardante la trasparenza retributiva, la mancanza di essa è un fattore chiave del fenomeno della discriminazione retributiva, nonostante il divieto presente all’interno dell’Unione europea. Si incoraggiano gli stati membri a adottare una delle tre misure previste: dare ai dipendenti il diritto di ottenere informazioni riguardanti i salari per categoria e ruolo divisi per genere, l’obbligo di presentazione di relazioni salariali in cui è presente la retribuzione media per categoria ripartite per genere e l’obbligo di effettuare verifiche salariali con analisi dettagliata sulle differenze retributive per genere.

La Presidentessa della Commissione Von der Leyen, insieme alla *Strategia per l’uguaglianza di genere 2020-2025*, ha portato all’introduzione di misure vincolanti riguardanti proprio la trasparenza dei salari. A marzo 2021, la Commissione europea ha adottato una proposta di direttiva volta a rafforzare l’applicazione del principio di parità nelle retribuzioni per il medesimo ruolo e mansione tra donne e uomini. Tale direttiva

vuole dare la possibilità alle lavoratrici di far valere il diritto di equa retribuzione, sancito dall'articolo 157 del TFUE, e incoraggiare le aziende a garantire meccanismi di fissazione dei salari senza pregiudizi di genere e senza la sottovalutazione sistematica delle donne lavoratrici.

Il divario salariale insieme al numero di anni di occupazione, al numero di ore lavorate e alla carriera determinano un divario pensionistico che nel 2018 si aggravava intorno ai 29,5 punti percentuali, una graduale riduzione rispetto al 22,9% del 2010. Conseguentemente le donne, più longeve, hanno una possibilità maggiore di rimanere sole e con una pensione scarsa: è aggravato il rischio di povertà nelle donne anziane (Commissione europea 2020). La Commissione europea vuole intervenire è sicuramente conseguenza del divario retributivo: il divario pensionistico di genere. Il progetto europeo "Mind the Gap in Pensions" (MIGAPE) sta analizzando le disuguaglianze di genere nel sistema pensionistico proprio per identificarne le tendenze e aumentare la consapevolezza delle scelte occupazionali delle giovani donne. Inoltre, si sta valutando l'erogazione di crediti pensionistici per interruzioni di carriera legate al lavoro di cura di figli e anziani.

Il cosiddetto Soffitto di cristallo, traduzione del termine *Glass ceiling*¹⁵, è definito come "l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni"¹⁶.

"Il termine "vetro" o "cristallo" è utilizzato perché tale tipologia di ostacoli sono apparentemente invisibili e sono di solito collegati al mantenimento dello status quo nell'organizzazione, in contrapposizione a opportunità di avanzamento e di carriera eque e trasparenti per le donne e gli uomini all'interno delle organizzazioni" (EIGE).

¹⁵ Metafora utilizzata per la prima volta nel 1986, all'interno di un articolo del celebre giornale americano Wall Street Journal.

¹⁶ Treccani 2012, https://www.treccani.it/vocabolario/soffitto-di-cristallo_res-c2f62b11-89ec-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/

Questa espressione figurata viene sostanzialmente utilizzata per definire la già citata segregazione occupazionale verticale delle donne e le cause di questo fenomeno sono quindi da ritrovare nelle diverse discriminazioni contro le donne che abbiamo già affrontato come, gli stereotipi di genere che influenzano le “scelte” formative e lavorative delle donne e quelle discriminazioni causate dalla nascita di una nuova vita, che invece affronteremo nel paragrafo seguente.

Il *Glass-ceiling Index* elaborato dalla rivista settimanale londinese *The Economist*, permette di analizzare il livello di segregazione femminile in ventinove paesi OECD. Attraverso una combinazione di dieci indicatori elaborati con dati riguardanti l'istruzione, il livello di occupazione femminile, i salari, le posizioni apicali occupate dalle donne nelle imprese e nelle istituzioni, congedi di paternità e maternità, donne in politica. Il risultato generato dal *Glass-ceiling index* è un numero compreso tra 0 e 100, dove maggiore è il valore ottenuto, minore è la segregazione verticale in un dato paese. L'ultimo calcolo effettuato rivela che la media dei paesi OECD è di 59,6: il raggiungimento dell'educazione terziaria delle donne è 6,2 punti più alta di quello degli uomini; il livello di partecipazione femminile è invece 16,1 punti più basso rispetto a quello maschile; in media le donne dei paesi presi in considerazione guadagnano il 13,8% in meno rispetto ai colleghi uomini; per quanto riguarda il raggiungimento di ruoli apicali: le donne in posizioni manageriali sono il 31,9%, quelle che siedono nei consigli di amministrazione delle grandi aziende 22,9% mentre nei parlamenti rappresentano il 29,6% del totale dei parlamentari (The economist, 2019).

2.2 Gli effetti a livello lavorativo della nascita di una nuova vita

La nascita di una nuova vita corrisponde al momento di massima divergenza tra la carriera lavorativa di un uomo e di una donna. Infatti, per gli uomini essa si tradurrà in un aumento delle ore di lavoro, al fine di aumentare il proprio salario per coprire le nuove spese famigliari, mentre per le donne comporterà una diminuzione delle ore lavorative se

non l'uscita dal mercato del lavoro; invero, "all'aumentare del numero di figli il tasso di occupazione femminile diminuisce in tutti i paesi europei" (Del Boca et al., 2012, 32).

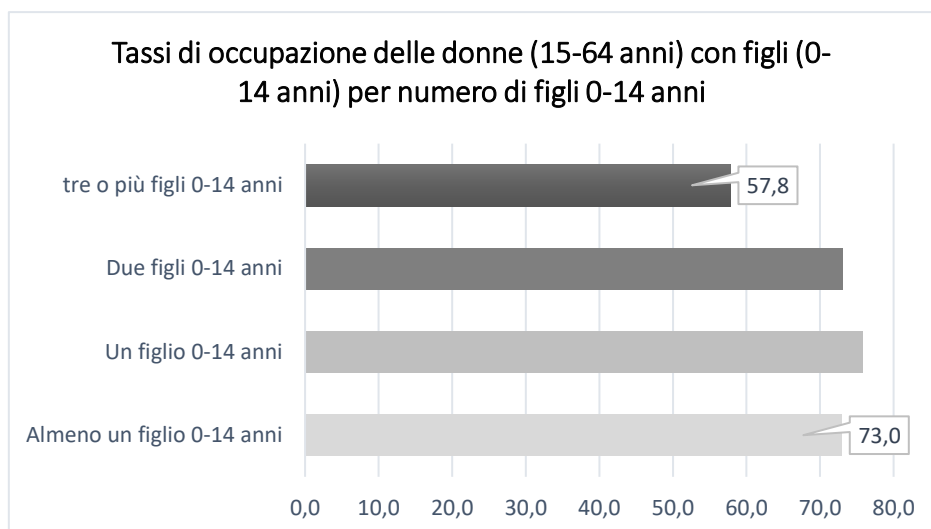


Figura 5 Fonte: Dati Eurostat

D'altra parte, questo trend negativo nella partecipazione femminile potrebbe migliorare al progredire del livello d'istruzione delle donne madri. Infatti, attraverso i dati Ocse possiamo evincere che un più alto grado di istruzione porta ad avere meno effetti negativi sull'occupazione di una donna divenuta madre.

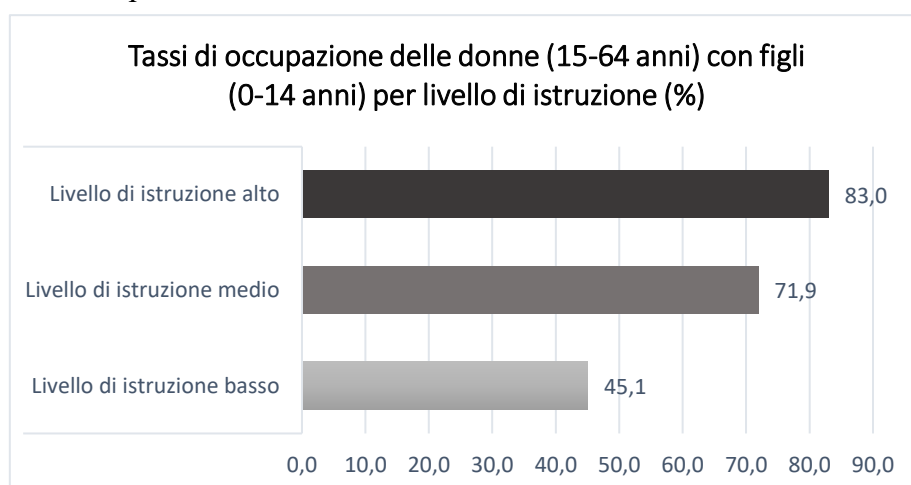


Figura 6 Fonte: Ocse, Family database

La maternità rappresenta una possibile discriminazione già all'ingresso nel mercato del lavoro. Una buona parte dei colloqui di lavoro rivolti a donne sono caratterizzati da domande riferite alla maternità effettiva o futura della candidata; soprattutto se la candidata è giovane si presuppone la volontà di sposarsi e avere figli, tradotta poi in assenze giustificate, pagate e nella necessità di trovare una sostituzione, e cioè in uno svantaggio per l'azienda. Secondo uno studio riportato dal *Telegraph*, le

donne subiscono colloqui più stressanti con interruzioni mediamente più frequenti di quelle subite dagli uomini, proprio perché gli intervistatori ritengono di doverle mettere maggiormente alla prova.

Questo comportamento discriminatorio perpetuato durante i colloqui persevera nonostante l'illegalità di suddette domande.

Ad esempio, La *Carta Sociale Europea Riveduta*, all'articolo 20, sancisce, tra gli altri, il diritto di pari opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro.

In Italia, il *Decreto legislativo 198/2006* o *Codice delle pari opportunità* all'articolo 27, vieta “qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione a tutti i livelli della gerarchia professionale. In particolare, il Codice vieta che tale discriminazione venga attuata: attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o di paternità anche adottive; attraverso meccanismi di selezione che prevedano come requisito professionale l'essere uomo o donna, ad eccezione delle attività della moda, dell'arte e dello spettacolo se l'appartenenza ad uno o all'altro sesso è essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.”

Inoltre, il diritto a non ricevere domande sulla vita personale non attinenti è sancito anche dall'articolo 8 dello *Statuto dei lavoratori*, il quale vieta “al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione (come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro) di effettuare indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale. Il datore di lavoro si può informare solo su cose che potrebbero servire a valutare l'idoneità del candidato rispetto a una specifica mansione”.

La flessibilizzazione del lavoro, precedentemente trattata, ha causato un aumento dei cosiddetti contratti atipici, in particolare dei contratti di lavoro a tempo parziale, caratterizzato da un orario inferiore rispetto a quello a tempo pieno, e di quelli a tempo determinato, cioè che prevede una durata prestabilita.

In Europa, la maggior parte degli occupati a tempo parziale e con contratti precari è donna. Invero, la distribuzione del lavoro part-time rappresenta una differenza di genere

fondamentale all'interno del mercato de lavoro, calcolare tale divario è utile a comprendere maggiormente la disparità tra uomini e donne. Inoltre, tale distribuzione disequilibrata non fa che rafforzare le norme e gli stereotipi legati alla sfera domestica.

Il lavoro con contratto part-time può essere interpretato come un fondamentale strumento di conciliazione per le donne che hanno in capo le responsabilità famigliari e di cura di bambini o anziani, e strumento di incentivo all'ingresso nel mercato del lavoro delle donne inattive. Infatti, la partecipazione al mercato del lavoro con contratto a tempo parziale è ineccepibilmente influenzata, con riguardo alle donne, dal numero di figli di età pari o inferiore ai sei anni: esse rappresentano il 20,5% del totale dei lavoratori e delle lavoratrici. La figura 7 mostra l'evidente divario di genere nella distribuzione dei contratti part-time tra coloro i quali sono divenuti genitori.

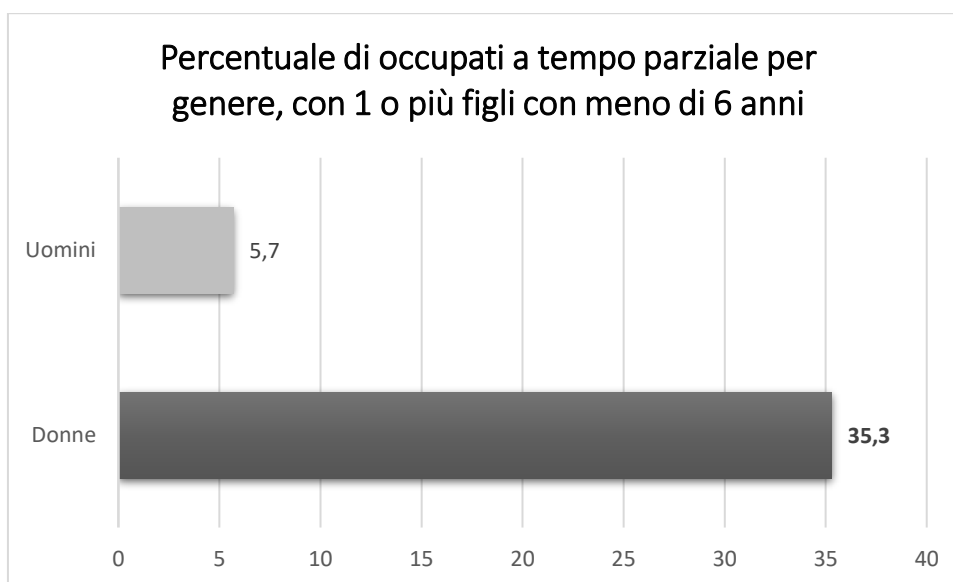


Figura 7 Fonte: Dati Eurostat

D'altra parte, il part-time può essere considerato uno strumento di conciliazione e di incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro solo se riguarda periodi brevi, se non compromette carriera e salario, solo laddove ci siano almeno due redditi in famiglia e il reddito del coniuge sia sufficientemente alto. Altrimenti i contratti a tempo parziale divengono una “trappola di genere”, costituendo il cosiddetto *part-time involontario*: ovvero quando le lavoratrici e i lavoratori accettano contratti a tempo parziale perché non riescono a trovare lavoro con contratto a tempo pieno, in generale gli uomini che lavorano part-time hanno una maggiore incidenza che suddetto contratto sia involontario.

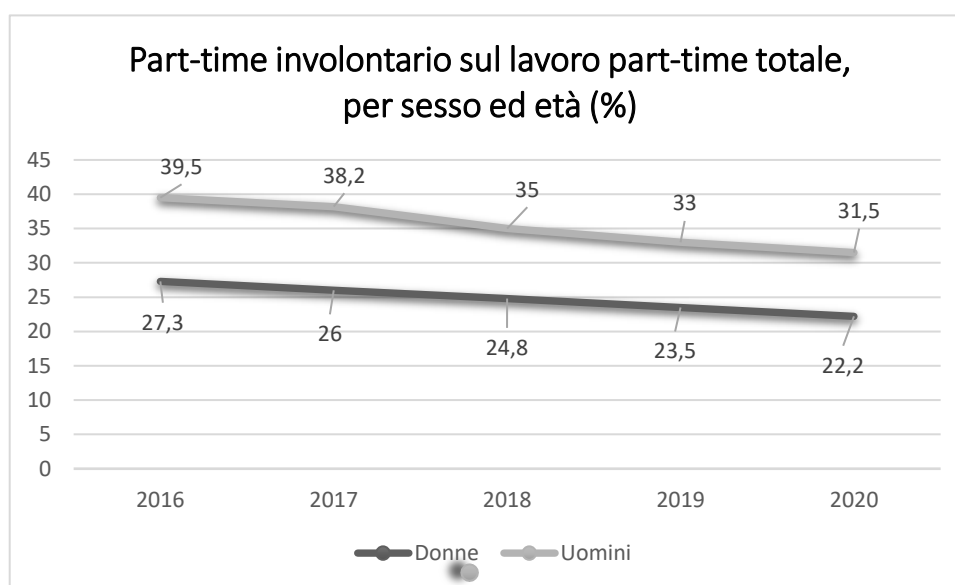


Figura 8 Fonte: Dati Eurostat

Molto spesso lavorare con contratto part-time comporta una mera riduzione dell'orario giornaliero senza prevedere maggiore flessibilità utile a rispondere alle esigenze delle famiglie, si riducono le possibilità di trovare un'occupazione stabile, di svolgere un lavoro qualificato e di fare carriera. Suddetti contratti sono più diffusi nelle posizioni operaie, impiegatizie e nel commercio, di fatto colpendo maggiormente il reddito delle famiglie meno abbienti come, ad esempio, nel caso di donne sole con figli. In generale, la posizione più svantaggiata delle donne nel mercato del lavoro, soprattutto nella retribuzione, rispetto ai partner uomini e il totale squilibrio nella gestione della sfera familiare porta alla decisione delle donne di passare ad un contratto a tempo parziale.

Inoltre, influisce anche sulla ricchezza pensionistica, in quanto in un sistema pensionistico contributivo¹⁷ un minor salario percepito comporterà una minore pensione.

Un altro effetto negativo del contratto a tempo parziale può essere la percezione delle aziende alla richiesta di una riduzione oraria, quindi del passaggio da contratto full-time a part-time, interpretata come un segnale di scarso attaccamento al lavoro e una conseguente preclusione di avanzamenti di carriera. Per evitare gli effetti negativi sull'occupazione femminile occorrerebbe garantire maggiori tutele e una maggiore retribuzione oraria in modo da permettere alle donne con lavori meno remunerativi di continuare a lavorare e servirsi di asilo nido o forme di cura private.

Segue la stessa tendenza la diffusione del contratto a tempo determinato: maggiormente stipulato dalle donne lavoratrici e particolarmente diffuso tra i giovani.

¹⁷ Il sistema pensionistico è un'istituzione il cui obiettivo primario consiste nell'offrire un reddito stabile e sicuro alla popolazione anziana, evitando, al contempo, di disincentivare le scelte individuali di risparmio e di lavoro. Tali sistemi sorgono per assicurare gli individui contro il cosiddetto rischio di vecchiaia, derivante dal fatto che gli anziani, non avendo più un'adeguata capacità lavorativa, potrebbero ritrovarsi indigenti se non hanno risparmiato sufficientemente nel corso della vita. L'adesione al sistema è obbligatoria perché gli individui non sono in grado di prevedere con esattezza i propri bisogni futuri e di risparmiare adeguatamente (TRECCANI). I sistemi finanziati su base contributiva si distinguono tra sistemi pensionistici a capitalizzazione (in cui i contributi versati dal singolo sono investiti in modi finanziari e al momento della pensione il lavoratore ritira quanto versato, più gli interessi) e sistemi pensionistici a ripartizione (il pagamento delle pensioni in un dato momento è effettuato utilizzando i contributi versati nello stesso tempo dagli attuali lavoratori e datori di lavoro, senza che questi contributi vengano accantonati).

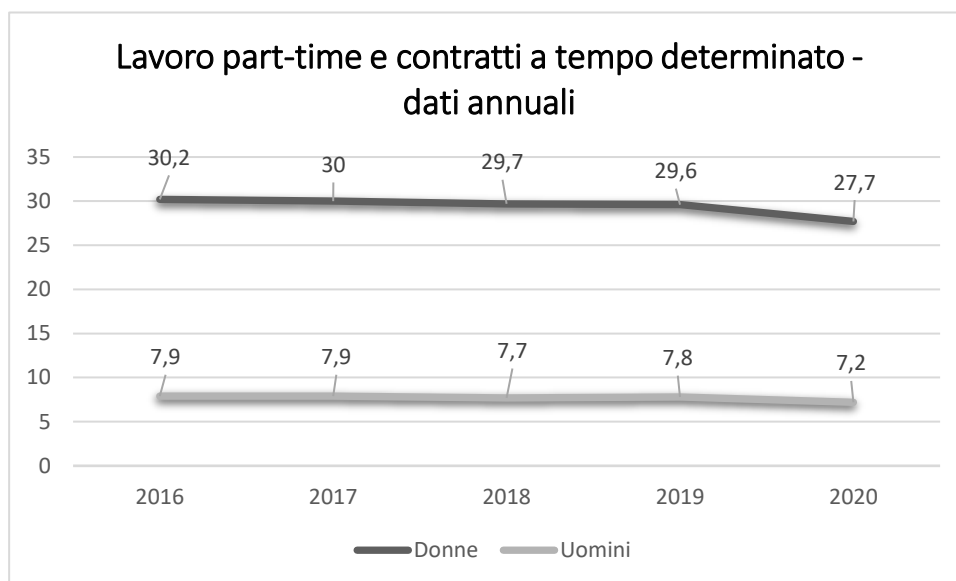


Figura 9 Fonte: Dati Eurostat LFSA

La necessità di trovare una forma di conciliazione tra l'attività lavorativa dei genitori e le loro responsabilità familiari di cura, è una questione che risale all'avvento della società industriale, e si intreccia con la tradizionale divisione del lavoro di genere, fondata sul ruolo del *male breadwinner*, mentre le donne si dovevano appunto dedicare alla cura e alla gestione delle relazioni e dell'economia familiare.

Le difficoltà di conciliazione, che costituiscono un grave ostacolo all'indipendenza economica delle donne, possono essere causate anche dalla mancanza di servizi di cura per i bambini, come asili nido pubblici e privati, e dall'incompatibilità dei congedi parentali con la vita quotidiana. Infatti, la presenza di figli risulta essere il maggiore ostacolo all'accesso e al mantenimento del lavoro per le donne. Alla nascita di una nuova vita, in diversi paesi europei sono previsti più opzioni per organizzare la loro cura: i genitori possono decidere di occuparsene personalmente grazie ai congedi parentali o usufruire di servizi pubblici e privati.

Il sistema dei servizi per bambini che vanno dagli zero ai tre anni è costituito dai nidi d'infanzia, nei quali i bambini sono accuditi collettivamente per un certo numero di ore al giorno. Essi sono ambienti sicuri ma anche ricchi di stimoli, assumendo quindi una grande valenza pedagogica, nei quali i bambini sono accuditi e al tempo stesso guidati in attività pre-educative da educatori professionisti.

A tal proposito si è espresso il Consiglio europeo a Barcellona nel 2002: esso ha stabilito, tra gli altri, l'obiettivo per gli stati membri di offrire servizi di cura ad almeno il 33% di bambini sotto i tre anni. Dal 2011 al 2016, si è verificato un effettivo aumento di questa percentuale a livello europeo, dal 29% al 32,9%, con delle ovvie discrepanze tra i diversi stati membri e all'interno dei territori nazionali stessi.

I congedi consistono nella possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo di tempo mantenendo il diritto al proprio posto. In questo senso, i congedi forniscono ai genitori lavoratori una delle risorse più preziose per la cura: il tempo. I diversi congedi variano da paese a paese, per lunghezza e flessibilità.

Il congedo di maternità fu introdotto a livello europeo con direttiva del 1992, la quale fissava un periodo minimo di quattordici settimane con un'indennità che oscilla tra il 60% e il 100% dello stipendio originariamente percepito. Nel corso degli anni ci sono state diverse proposte di allungamento di questo periodo, da quattordici a diciotto settimane, ma tali proposte non si sono mai trasformate in vera e propria legge.

Tutti i paesi industrializzati assicurano un congedo di maternità retribuito ma molto spesso non si soddisfano i reali bisogni delle madri in termini di entità della retribuzione o di durata del congedo, quella ottimale oscilla dai sette mesi a un anno con una retribuzione congrua. Diversi studi hanno inoltre dimostrato come il congedo di maternità abbia un effetto positivo sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro sia in termini di numero di ore lavorate che di retribuzione percepita, rappresentando per le donne a basso reddito un vantaggio. “Tuttavia, per alcune categorie di lavoratrici, quali quelle autonome e para subordinate, sono previste minori tutele: a loro spetta un'indennità calcolata sul reddito dell'anno precedente ma non è previsto un periodo di astensione dal lavoro, molto spesso per queste lavoratrici il mancato obbligo si traduce in un rientro a lavoro in tempi brevissimi, subito dopo il parto. Anche le lavoratrici con contratto a tempo determinato, maggiormente diffuso nelle giovani, godono di minori tutele rispetto a quelle con contratto a tempo indeterminato e incorrono molto spesso nel mancato rinnovo del contratto” (Del Boca et al., 2012, 93).

Successivamente, è stato introdotto nei paesi europei il congedo parentale: “Al momento della nascita o adozione di un figlio, i lavoratori dipendenti (uomini e donne)

hanno diritto al congedo parentale, indipendentemente dal tipo di contratto (tempo parziale, tempo pieno, ecc.) che hanno sottoscritto. Non si può licenziare o trattare in modo meno favorevole un lavoratore che chiede un congedo parentale. Entrambi i genitori hanno diritto ad almeno quattro mesi di congedo ciascuno. Di norma i dipendenti non possono trasferire il diritto all'altro genitore. Tuttavia, alcuni paesi danno la possibilità di trasferire una parte del diritto, ma non più di tre mesi.

La normativa europea consente di prendere il congedo parentale in qualsiasi momento entro l'ottavo anno di età del figlio. Tuttavia, in alcuni paesi questo limite di età potrebbe essere inferiore. Al termine del congedo parentale, il dipendente ha il diritto di ricoprire lo stesso posto. Se non è possibile, occorre offrirgli un impiego analogo che sia in linea con il suo contratto di lavoro. Se, una volta tornato, il dipendente chiede una modifica temporanea dell'orario di lavoro, occorre valutare attentamente la richiesta e fornire valide ragioni aziendali in caso di rifiuto” (Your Europe, commissione europea).

La *Direttiva europea 2019/1158* prevede un pacchetto di misure a sostegno dei genitori e della parità di genere nella genitorialità, alla quale gli stati membri dovranno adeguarsi entro l'anno 2022. Tra le diverse misure è previsto il congedo di paternità di dieci giorni da utilizzare nel periodo di nascita della nuova vita, in modo da fornire la minima assistenza necessaria alla madre e al nascituro. Esso sarà retribuito, auspicabilmente pari a quella prevista per la maternità, e non trasferibile, gli stati membri dovranno poi delineare le modalità. L'obiettivo è proprio quello di creare subito un legame tra genitore e figlio, dando maggiore rilevanza e responsabilità al ruolo dei padri. Anche per quanto riguarda il congedo parentale questa direttiva prevede una novità: l'estensione del periodo minimo da uno a due mesi.

Anche la distribuzione dei congedi parentali richiesti tra donne e uomini può essere interpretata come un indicatore chiave che collega vita professionale e privata alla parità di genere.

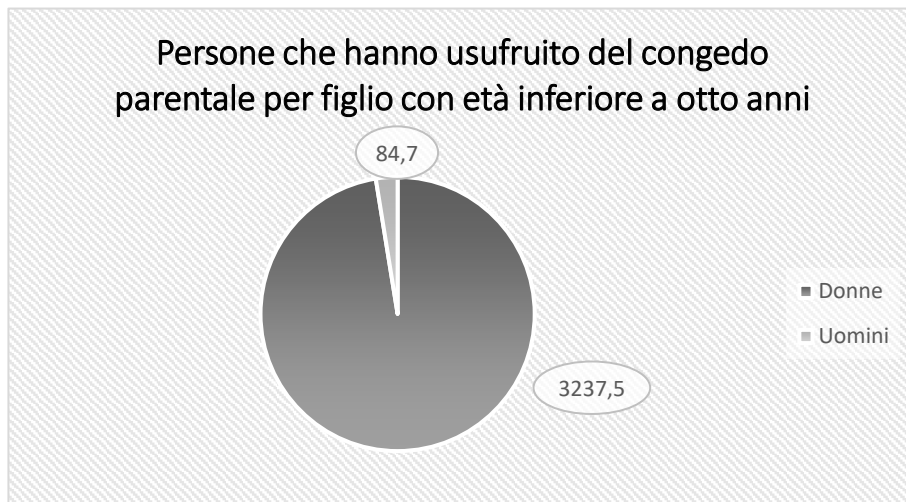


Figura 10 Fonte: Dati Eurostat

Un altro fenomeno che colpisce la partecipazione delle donne viene chiamato *Leaky pipeline*: una metafora in cui si compara il genere femminile nel mercato del lavoro a un tubo che perde.

Questo “tubo” può perdere inizialmente, cioè quando una ragazza decide di non iscriversi a facoltà scientifiche perché secondo gli stereotipi di genere sono ritenute prettamente maschili. Successivamente, gli stereotipi di genere che influenzano anche le culture aziendali, i tempi di lavoro, i modelli e gli stili di leadership tradizionali e tipicamente maschili, possono far sentire inadeguate le lavoratrici che quindi si auto escluderanno dai vertici aziendali o più in generale dal mercato del lavoro. Infine, molto spesso la nascita dei figli e i carichi di lavoro domestico portano le donne ad uscire permanentemente dal mercato del lavoro per potersi occupare dei bambini e più in generale delle persone non autosufficienti della famiglia. Tale uscita definitiva dal mercato del lavoro è causata dalla mancanza di vere alternative praticabili prodotta, ad esempio, dalla mancata copertura della domanda di servizi per l’infanzia, dalla inadeguata fornitura di servizi per la popolazione anziana e dal gap salariale a cui le donne sono soggette.

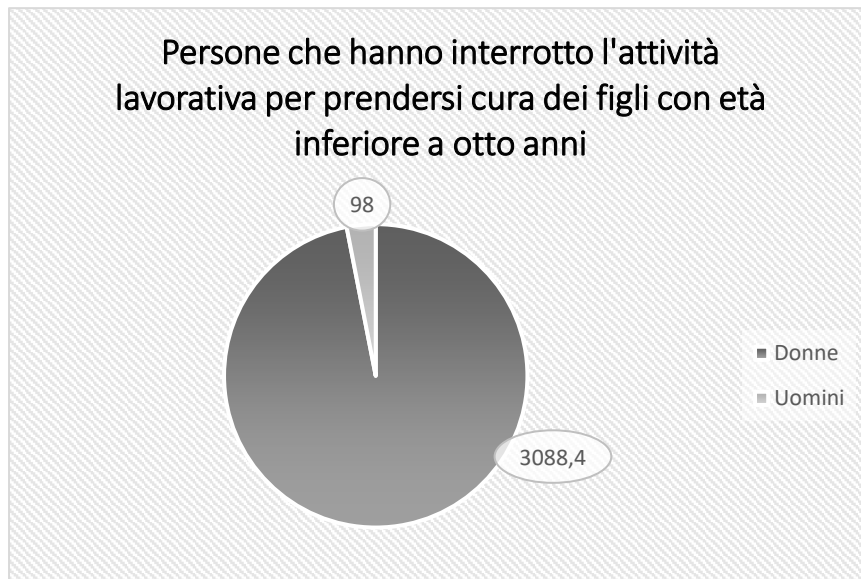


Figura 11 Fonte: Dati Eurostat

A confermare la tendenza delle madri di interrompere la propria carriera lavorativa gli ultimi dati EUROSTAT, riguardanti l'anno 2010, sui genitori che hanno interrotto la propria attività lavorativa per occuparsi dei figli minori di otto anni, evidenziano come mediamente nella totalità dell'Unione europea il disequilibrio tra i genitori è ancora molto evidente.

2.3 Famiglie sole: le difficoltà nel formare un nuovo nucleo familiare

Diventare genitore rappresenta un *turning point* cruciale e irreversibile verso la vita adulta che rappresenta il passaggio da coppia a famiglia. Durante questo processo si avviano dei meccanismi di re-definizione dell'identità personale e sociale dei genitori e in gioco vi sono il futuro di una società nei suoi aspetti demografici, economici e sociali (Naldini 2016).

Sotto l'aspetto antropologico e sociologico, la famiglia si definisce come gruppo sociale caratterizzato dalla residenza comune, dalla cooperazione economica, e dalla riproduzione (Treccani).

Diverse sono le funzioni svolte da questo fondamentale gruppo sociale: anzitutto la funzione riproduttiva che consiste in molteplici fasi tra le quali, la procreazione, la crescita e l'educazione dei figli; la funzione produttiva e di consumo che va dalla

produzione di beni e servizi di cura, assistenza e crescita alla funzione di consumo; infine, la funzione redistributiva tra i membri della famiglia attraverso il trasferimento di risorse tra i membri della stessa.

Sudette funzioni sono però influenzate e limitate da diversi fattori quali, ad esempio, il principio di reciprocità come base delle azioni dei membri della famiglia, il carattere di volontarietà delle azioni dei membri, la naturale precarietà dovuta alla possibilità di sciogliere l'unione primaria attraverso il divorzio e gli alti costi in termini di ore di lavoro dei compiti di cura che fanno sì che non siano più attuabili solamente dalle componenti femminili della famiglia, molto spesso lavoratrici, e vengono invece acquistati all'esterno.

Così come la società è mutata e si è "frammentata", come descritto nel primo capitolo dell'elaborato, anche le strutture e le dinamiche familiari sono profondamente cambiate.

Questi mutamenti sono dovuti, ad esempio, alla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e a tutti quei cambiamenti di carattere demografico come, la riduzione dei tassi di fecondità e l'esponenziale aumento della popolazione anziana.

Nel corso degli anni, le famiglie sono aumentate per numero complessivo ma diminuite per numero di componenti. Questa situazione è imputabile, in primis, al calo delle nascite e alla minore coabitazione dei genitori anziani nel nucleo familiare creato dai figli, fatta eccezione i paesi mediterranei sia per ragioni economiche che per ragioni culturali. Il ciclo di vita familiare si è trasformato sia nella fase di formazione che nella fase di conclusione.

La fase di formazione del nuovo nucleo familiare è ostacolata e ritardata da diversi elementi. Le difficoltà riscontrate dai giovani all'ingresso nel mercato del lavoro e la mancanza di politiche sociali volte ad aiutare i giovani in tutti gli aspetti fondamentali nella creazione di una nuova famiglia causano il ritardarsi delle fasi di transizione all'età adulta e il conseguente allungamento del periodo di dipendenza economica dai genitori. A questo proposito, sarebbe utile implementare una serie di politiche volte a favore delle nuove generazioni. Contrastare la precarizzazione del mercato del lavoro, ad esempio, riducendo l'abuso dei contratti atipici, instabili e poco remunerativi, che vincolano i giovani nella scelta di procreare, creando o implementando strumenti di protezione e

sostegno del reddito¹⁸, ribilanciare la spesa pubblica per i sussidi di disoccupazione e cambiarne alcuni parametri in modo da renderli più accessibili alle giovani generazioni. Per facilitare la fase di formazione del nuovo nucleo sarebbero inoltre necessaria l'implementazione di politiche abitative, quell'insieme di interventi che assicurano l'accesso a un'abitazione adeguata, in termini di qualità e dimensione in base alla numerosità della famiglia, a tutti quei nuclei che non riescono ad accedervi da soli o che vedrebbero incidere in maniera significativa le risorse destinate all'abitare sul proprio reddito se dovessero sottostare alle sole condizioni di mercato (Ranci e Pavolini, 2015). Ad esempio, si potrebbe intervenire sul mercato degli affitti, indispensabili per i giovani sia durante la carriera universitaria che nelle fasi immediatamente successive, attraverso il *social housing*¹⁹ o anche con agevolazioni economiche alle giovani coppie che vogliono comprare casa.

¹⁸ Lo strumento principale delle politiche contro la povertà consiste in misure di reddito minime, volte all'integrazione del reddito di coloro che non dispongono di risorse autonome sufficienti a garantire standard di vita considerati minimi in ciascun contesto. Tale diritto, è garantito a tutti i cittadini, purché soddisfino determinati requisiti di bisogno, ovvero a fronte della verifica dell'insufficienza dei loro mezzi economici. L'identificazione di una soglia di reddito, consente di definire chi ha diritto a ricevere il sostegno tramite il test dei mezzi, ossia il confronto tra reddito accertato e soglia. Tutti gli schemi messi in atto a oggi nei paesi europei sono dunque, redditi minimi condizionati, ovvero vincolati all'esistenza e all'accertamento della condizione di bisogno economico.

¹⁹ Definito come l'insieme delle attività atte a fornire alloggi adeguati, attraverso regole certe di assegnazione, a famiglie che incontrano difficoltà a trovare un alloggio alle condizioni di mercato perché non riescono a ottenere credito o perché hanno problemi economici. Concretamente, il social housing consiste nell'offerta di alloggi in affitto a canone sociale (in misura inferiore al 20-30% del prezzo di mercato). Gli interventi di social housing possono essere classificati a partire da due modelli principali: Il modello universalistico, si basa sul principio che l'accesso a un'abitazione di qualità dignitosa e a prezzi accessibili sia una responsabilità pubblica nei confronti dell'intera popolazione; mentre il modello targeted concepisce il social housing come un intervento da concentrare sui nuclei che non riescono a soddisfare i propri bisogni abitativi tramite il mercato. Le politiche di social housing, sono molto costose, dato che comportano il finanziamento della costruzione di nuovi alloggi.

La necessità di individuare nuove forme di finanziamento ha portato le amministrazioni pubbliche a rafforzare il sostegno delle abitazioni costruite e offerte da parte dei privati. All'interno di tali accordi di combinano forme diverse di finanziamento pubblico: prestiti, garanzie pubbliche, rilascio di terreni per l'edificazione di alloggi sociali a prezzi ridotti ecc. In cambio di tali agevolazioni, agli investitori privati, lo stato dà una percentuale degli alloggi. A

La transizione verso l'età adulta è inoltre sempre più individualizzata e le diverse fasi non seguono più, o sempre meno, un ordine prestabilito, si vanno progressivamente delineando una serie di situazioni intermedie socialmente ambigue e di frontiera tra ruoli adulti e ruoli adolescenziali che possono protrarsi anche per molti anni (Migliavacca 2008).

In aggiunta, è utile sottolineare le differenze educative nei paesi europei: nei paesi dell'Europa nordoccidentale i genitori tendono a trasmettere ai figli valori come indipendenza ed autonomia, cosicché i giovani usciranno dalla casa originaria, ad esempio durante gli studi universitari, e più in generale molto prima della formazione di un proprio nucleo familiare. I paesi mediterranei invece sono caratterizzati da una maggiore permanenza dei giovani nelle famiglie di origine, però “i giovani che restano a lungo in famiglia mostrano un maggior livello di insoddisfazione e di sfiducia in sé stessi e questo lascia pensare che in condizioni più favorevoli non resterebbero poi così a lungo nella casa dei genitori” (Del Boca e Rosina, 2010, 42).

Infine, diventare genitori non è scontato come in passato ma frutto di una scelta derivata dal desiderio di maternità e paternità. La genitorialità oggi non è intesa solamente come accudimento e crescita ma un'attività e un aspetto totalizzante della propria vita a cui si dedica un infinito ammontare di ore, energie e risorse proprio nel periodo storico in cui uomini e donne sono chiamati ad essere lavoratori, ad essere famiglie *dual earner*²⁰.

Inoltre, con la nascita di una nuova vita, recenti studi sociologici, hanno evidenziato come si verifichi una “ri-tradizionalizzazione” dei ruoli di genere (Naldini, 2016) con un aumentare dell'ammontare di tempo dedicato alla famiglia per le donne e le difficoltà che subentrano nel mercato del lavoro, trattate nei paragrafi precedenti.

La fase di conclusione del nucleo anziano invece è influenzata dai diversi mutamenti demografici come la riduzione delle nascite, la nuclearizzazione della

strumenti di policy molti simili si ricorre anche per sostenere l'acquisto in proprietà (Ranci e Pavolini 2015)

²⁰ A doppio reddito, in cui entrambi i coniugi lavorano percependo un salario.

famiglia²¹ e l'aumento della durata media della vita. Invero, sempre più anziani concludono la propria storia familiare e personale vivendo soli (Migliavacca, 2008).

Alla crescente presenza di famiglie anziane si aggiungono ulteriori strutture familiari: alcune si creano conseguentemente ad un'esperienza di divorzio o separazione, possono prevedere la ricostruzione di un nuovo nucleo familiare in modo da formare le cosiddette famiglie "ricostruite", cambiando e ampliando i modi di "essere" genitori e figli oggi (Naldini, 2016), o la formazione di famiglie con un solo genitore, considerate le più vulnerabili; altre invece sono rappresentate dalle coppie di fatto, Coppia costituita da due soggetti legati sentimentalmente, ma che non hanno formalizzato il loro rapporto con un matrimonio o un'unione civile, la cui esistenza crea tensioni politiche e sociali con coloro i quali, con l'obiettivo di difendere il modello tradizionale di famiglia, non le riconoscono.

2.3.1 Distribuzione iniqua compiti di cura della casa e dei figli: squilibrio tra donne e uomini nell'utilizzo del tempo

Il *Gender Equality Index* dello European Institute for Gender Equality (EIGE) analizza il tempo e la sua distribuzione iniqua tra uomini e donne. "La dimensione Tempo riguarda l'equilibrio tra attività economiche, assistenziali e sociali di altra natura" (Alaimo et al., 2019, 63), ricavabile attraverso i dati dell'*European Working Conditions Survey* (EWCS) elaborato da *Eurofound*.

Invero, i sub indicatori del dominio Tempo sono costituiti, per quanto riguarda le *attività assistenziali*, dall'indice che misura la percentuale di persone di età superiore a quindici anni che, oltre ad un lavoro remunerato, sono coinvolte in almeno un'attività di cura e dall'indice che misura la percentuale di lavoratori di età superiore ai quindici che si occupa di cucinare e seguire i lavori domestici, ogni giorno per una o più ore (*Ibid.*). Mentre, per quanto riguarda le *attività sociali*, si calcola attraverso l'indice che misura la percentuale di lavoratori con età superiore ai quindici anni che svolgono attività sportive,

²¹ Diminuzione del numero di persone considerate membri della famiglia, la famiglia è basata sempre più sul suo "nucleo": madre, padre e figli.

culturali o ricreative al di fuori della propria abitazione, almeno una volta ogni due giorni e l'indice che misura la parte centrale di lavoratori coinvolti in attività di volontariato almeno una volta al mese (Alaimo et al., 2019, 64).

Il dominio del tempo è tra i punteggi più bassi dei sei domini che compongono l'indice, proprio per la persistente mancanza di progressi e da una crescente disuguaglianza. Dal 2010 il punteggio UE è rimasto invariato, con una leggera diminuzione di 0,6 punti a 65,7. A causa dell'assenza di dati aggiornati sull'uso del tempo, il punteggio per il dominio del tempo non è stato aggiornato dal 2017; A tal proposito, uno degli obiettivi dell'EIGE è costituire un monitoraggio regolare (EIGE, 2020).

Tabella 2 **Dominio Tempo Ue, GEI (2020)** Fonti: Eurofound, EQLS, 2016; Eurofound, EWCS, 2015.

Attività assistenziali					DONNE	UOMINI
Persone che si prendono cura e educano i loro figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, ogni giorno (%)					37,5	24,7
Persone che cucinano e/o lavorano in casa, ogni giorno (%)					78,7	33,7
Attività sociali					DONNE	UOMINI
Lavoratori che svolgono attività sportive, culturali o ricreative al di fuori del proprio domicilio, almeno quotidianamente o più volte alla settimana (%)					27,5	31,9
Lavoratori impegnati in attività di volontariato o di beneficenza, almeno una volta al mese (%)					12,2	11,4

All'interno dell'Unione europea il tempo è un tema ampiamente dibattuto perché delimita i confini tra lavoro retribuito e non retribuito, nonché il ruolo di coloro i quali assistono le persone, bambini e anziani, non autosufficienti nelle famiglie e nella società. A causa degli stereotipi di genere, il lavoro domestico non retribuito è associato alle donne, mentre quello remunerato agli uomini.

La distribuzione iniqua del tempo utilizzato per svolgere compiti di cura della casa e attività di assistenza è un ostacolo importante alla parità di genere sia per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto nel lavoro precario che ha conseguenze negative nelle retribuzioni e nelle pensioni, che per le opportunità sociali, personali e civiche. Infatti, nonostante l'occupazione delle donne sia aumentata non c'è stata una corrispondente redistribuzione tra donne e uomini dei compiti domestici e di assistenza, ecco perché viene definita una rivoluzione "tradita", nella maggior parte dei casi le donne portano su di se il doppio peso del lavoro remunerato e non ma nel corso

degli anni è aumentata la presenza degli uomini nel lavoro di cura dei figli, portando i padri ad essere più presenti e meno orientati esclusivamente al ruolo di *breadwinner*. La divisione dei ruoli e dei carichi famigliari rimane ancora rigida, la situazione è particolarmente sbilanciata nel caso in cui la madre sia giovane, sotto i trent'anni, con un livello di istruzione e occupazionale più basso rispetto al proprio partner, viceversa le donne con un'istruzione uguale o più alta del proprio partner mediamente sperimentano una divisione più bilanciata (Del Boca et al., 2012).

Inoltre, questa distribuzione diseguale è considerata una delle cause fondamentali della disuguaglianza di genere nella società e nel mercato del lavoro anche perché causa una maggiore esposizione delle donne al rischio di povertà, rende difficile l'accesso al decision making e alla rappresentanza politica.

Secondo l'EIGE, le politiche attuali devono mirare ad una distribuzione più equilibrata del tempo e a migliorare il valore attribuito alle fondamentali attività di assistenza.

Nel 2019, l'adozione della *Direttiva sull'equilibrio tra vita e lavoro per genitori e badanti* ha mostrato una forte volontà politica di facilitare una migliore distribuzione dell'assistenza e del lavoro domestico tra donne e uomini. Tra le disposizioni figurano i diritti nuovi o armonizzati del mercato del lavoro, quali il diritto ad accordi di lavoro flessibili per i lavoratori con responsabilità di cura, il congedo di assistenza, il congedo parentale e una maggiore protezione del posto di lavoro. La direttiva comprende anche aspetti non legislativi, come gli investimenti nelle infrastrutture per l'assistenza, in particolare l'assistenza a lungo termine. La nuova *strategia UE 2020-2025* per l'uguaglianza di genere comprende tra le sue priorità la riduzione delle disparità di genere nei ruoli di assistenza. Propone una serie di misure, quali il recepimento e l'attuazione della direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, maggiori investimenti in infrastrutture di assistenza di qualità per i bambini, gli anziani e i disabili e l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali (Commissione europea, 2020).

“L'iniqua ripartizione dei carichi di lavoro domestico fra giovani ragazze e ragazzi inizia nella famiglia di origine e si tramanda tra le generazioni. Già prima di uscire dalla famiglia di origine, infatti, il modello di genere differenzia i comportamenti dei giovani: la maggior parte delle ragazze che vivono ancora con i genitori sono coinvolte nel lavoro familiare, contro poco più di un terzo dei giovani maschi. I figli maschi conviventi aiutano

anche meno dei loro padri nel lavoro familiare mentre le figlie aiutano le madri in modo consistente. Ne risulta che già tra le giovani generazioni, le donne dispongono di quasi un'ora in meno di tempo libero rispetto ai loro coetanei, anche quando hanno un lavoro retribuito” (Del Boca et al., 2012, 49/50).

2.3.2 Solidarietà intrafamiliare: la presenza e l'aiuto dei nonni

Il modello di solidarietà intrafamiliare o *familismo by default* prevede che la famiglia stessa provveda alle mancanze, ai bisogni insoddisfatti dal sistema di welfare e dalle istituzioni. In paesi caratterizzati da questo modello le donne riescono ad avere carriere maggiormente continue grazie al sostegno dei nonni, rispetto a paesi in cui la parità di genere e il sostegno del welfare sono bassi, come la Gran Bretagna (Naldini, 2016).

Inoltre, a differenza degli erogatori di servizi pubblici e privati per l'infanzia, l'aiuto dei nonni è flessibile per durata e orari ed è gratuito. I nonni sono molto presenti nella vita dei nipoti e in qualche modo sostituiscono i genitori lavoratori, soprattutto la madre. “Di conseguenza, il valore del loro apporto eccede le concrete attività quotidiane ed interpella il senso ed significato del lavoro delle madri, implicando (ri)negoziazioni fra i partner circa i ruoli di genere, richiedendo un confronto fra i modelli educativi della coppia e quelli dei loro genitori, soprattutto quando il modello di conciliazione è quello della «dipendenza generazionale» in cui ricorrere all'aiuto dei nonni è un'opzione indispensabile per conciliare lavoro e famiglia.” (Naldini, 2016)

L'imprescindibile sostegno dei nonni, soprattutto la collaborazione tra nonne e madri, nella crescita di una nuova vita sono però a rischio per diverse ragioni: con l'aumento dell'età pensionabile la disponibilità dei nonni diminuirà o essi si ammaleranno e non saranno più in grado di aiutare il nucleo familiare dei figli nella conciliazione tra casa e lavoro; anche l'aumento dell'età media delle madri al primo figlio influenzerà suddetto ruolo, si diventerà nonni ad un'età più avanzata; la crescente mobilità renderà meno possibile la vicinanza geografica, situazione che gli immigrati internazionali stanno già affrontando. Sarà quindi necessario promuovere una de-familizzazione e un familismo più equo tra uomini e donne, un modello a doppio reddito e a doppia cura (Naldini, 2016).

La pandemia COVID-19, ha ulteriormente acuito il disequilibrio di genere nella distribuzione del tempo; il lockdown ha portato le famiglie, in particolare le donne e le madri sole, ad avere su di sé la pressione di combinare il lavoro non remunerato con quello remunerato. Lo smartworking è stato infatti uno strumento fondamentale per continuare a lavorare nonostante la pandemia in corso, ma che ha portato diversi aspetti negativi come l'assottigliamento del confine tra vita privata e lavorativa, ha reso più difficile conciliare esigenze familiari e lavoro, nonché ha aumentato lo stress dovuto alla pressione lavorativa; soprattutto per le lavoratrici che lo hanno sperimentato, il 50% contro il 37% degli uomini (Eurofound, 2021). Anche in questo caso il divario dimostra come le donne si siano viste assumere una quota sproporzionata di servizi di custodia e cura dei bambini.

Inoltre, la mortalità nelle strutture di assistenza a lungo termine, quota significativa dei decessi COVID-19 nella maggiore parte dei paesi europei, spingerà le famiglie ad abbandonare progressivamente questo tipo di strutture, optando invece per un'intensificazione degli sforzi privati, potenzialmente aggravando ulteriormente l'onere sproporzionato dell'assistenza informale a carico delle donne (EIGE, 2020).

2.3.3. La felicità femminile in calo

Nonostante gli apparenti miglioramenti nella condizione delle donne in tutti i paesi sviluppati la felicità femminile e il benessere percepito è in calo, in particolare successivamente agli anni Settanta le donne hanno dichiarato un livello di benessere inferiore rispetto a quello degli uomini, rovesciando così il divario di genere. Questo rovesciamento potrebbe apparire strano perché si è verificato proprio in uno dei momenti di maggior miglioramento della condizione femminile ma diversi sono gli elementi che lo giustificano.

In primo luogo, come già trattato precedentemente in questo paragrafo dell'elaborato, l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro non si è tradotta in una maggior equilibrio di genere nelle attività assistenziali e nei compiti domestici, ma in un doppio peso per le donne che si sono trovate a dover lavorare sia a

casa che fuori. L'attività lavorativa di per sé aumenta il livello di soddisfazione ma se ad essa si aggiunge un carico di lavoro domestico e di cura troppo pesante il livello di stress sale e aumenta l'insoddisfazione (Del Boca et al., 2012). Al contrario, gli uomini hanno colto gli aspetti economici positivi di un doppio stipendio senza variare il tempo impiegato per il lavoro non remunerato.

Inoltre, i miglioramenti e i diritti acquisiti, nonché il maggior coinvolgimento delle donne nella società hanno portato alla luce le molteplici discriminazioni subite rispetto agli uomini. Anche le aspettative tradite di raggiungere una maggiore uguaglianza tra donne e uomini nella famiglia influenzano negativamente il benessere percepito.

“La vita delle donne ha cominciato ad essere più complicata e il loro benessere rispecchia più frequentemente la loro soddisfazione in più aspetti della vita rispetto alle generazioni passate.”; Generazioni in cui il livello di soddisfazione rifletteva la situazione dell'ambiente domestico e della famiglia.

È fondamentale distinguere in questa analisi le donne lavoratrici (remunerate) dalle donne casalinghe: le donne lavoratrici si dichiarano mediamente più felici e più soddisfatte della propria vita rispetto alle casalinghe in tutti i paesi sviluppati, soprattutto dal punto di vista economico e di salute, ma se viene presa in considerazione la quantità di lavoro non remunerato svolto rispetto al partner e padre il livello di soddisfazione e la felicità percepita cala per far spazio invece ad uno stress più frequente rispetto alle donne casalinghe.

La diversa percezione della propria vita e della felicità dipendono anche dal contesto in cui si vive: “emerge che vivere in un paese più tradizionale, come i paesi del Sud Europa, dove la disuguaglianza di genere è più elevata riduce la soddisfazione delle donne rispetto a quella degli uomini di circa il 10%” (Del Boca et al., 2012, 81).

Capitolo 3: Vivere con un Welfare inefficiente: Italia e Spagna

3.1 Italia

Attraverso l'elaborazione dei dati Istat (Istituto Nazionale di Statistica), è possibile descrivere l'andamento demografico dell'Italia con riferimento all'anno 2020.

Anzitutto, la popolazione italiana è in costante calo: si stimano 59 milioni e 268 mila residenti al primo gennaio 2021, contro i 59 milioni e 641 mila del 2020. Grazie alla figura 12 è possibile capire l'andamento della popolazione dall'anno 2015 alla stima elaborata per l'anno corrente, 2021.

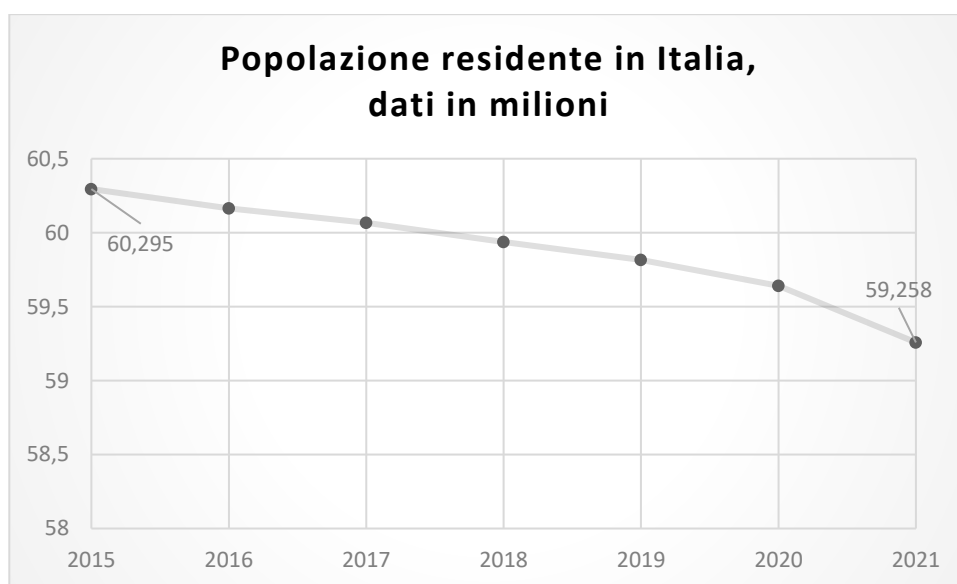


Figura 12 Fonte: Istat

Anche a livello regionale, eccezion fatta per il Trentino-Alto Adige, la popolazione residente è in continuo calo. Nel Nord Italia, dove si registra un decremento di 6,4 per mille abitanti, la regione più colpita da suddetto fenomeno è la Liguria che segna un calo di 9,9. Ma è il Sud Italia a registrare un maggiore decremento in tutta l'area con un calo di 7 per mille, in particolare nelle regioni Basilicata e Molise.

Diverse sono le ragioni che causano il perpetuarsi di questo calo. In particolare, è necessario evidenziare come la pandemia da Covid-19 che ha colpito il nostro paese, e il mondo intero, dai primi mesi del 2020 ha causato un aggravarsi della già difficile situazione demografica italiana. Non solo viene confermata la tendenza di un maggior

numero di morti rispetto alle nascite ma il divario si è quantitativamente ampliato: “7 neonati e 13 decessi per mille abitanti” (Istat, 2021).

Come precedentemente dichiarato nel primo capitolo dell’elaborato, la situazione di incertezza e instabilità economica e sociale causata dalla pandemia ha portato innanzitutto a un decremento dei processi di formazione delle coppie, “per un tasso di nuzialità che crolla dal 3,1 per mille abitanti al’1,6” (Istat, 2021), nonché ad un’ulteriore diminuzione delle nascite e soprattutto al posticipo dei progetti riproduttivi per molte coppie italiane. Infatti, il tasso di fecondità scende a 1,24 figli per donna, “il più basso dal 2003” (Istat, 2021), con un’età media delle donne al primo figlio che aumenta ogni anno ed è stimata a 32,2 anni nel 2020. Nell’anno di riferimento, i nati vivi sono stati 413 mila contro i 420 mila del 2019. L’effetto della pandemia è evidente se si guardano i dati mensili delle nascite, a gennaio 2021 si stima “un calo delle nascite superiore a 5 mila unità rispetto allo stesso mese dell’anno precedente” (Istat, 2021).

In particolare, nel territorio italiano il tasso di fecondità segna 1,27 figli per donna nel Nord Italia, 1,23 nel Mezzogiorno e 1,17 nel Centro Italia.

Inoltre, la conseguenza più tragica che la pandemia ha provocato è sicuramente l’eccesso di decessi; non solamente le morti causate direttamente dal Covid-19, secondo l’ultimo report disponibile dell’Istituto Superiore di Sanità in collaborazione con l’Istat più di 75 mila, ma anche le morti causate da altre patologie aggravatesi a causa dell’intasamento del sistema sanitario nazionale in piena emergenza sanitaria, si stimano quindi un totale di 99 mila decessi in eccesso rispetto al 2019, con una maggioranza di decessi nel genere maschile. “Si registra [...] un eccesso di mortalità nelle età più fragili, che per gli uomini interessa soprattutto le classi 80-84 e 85-89 anni (circa 22mila decessi in più) mentre per le donne, in ragione di una presenza più numerosa, l’eccesso prevale nella classe 90-94 anni (oltre 15mila decessi in più)” (Istat, 2021).

È necessario poi sottolineare la diversa incidenza a livello territoriale, il Nord è stato il più colpito. Invero, la Lombardia è stata la regione più colpita con più di 33 mila decessi, in particolare nelle province di Bergamo, Cremona e Lodi.

Irrimediabilmente questa situazione ha portato a un abbassamento dei livelli di sopravvivenza: “La speranza di vita alla nascita, senza distinzione di genere, scende a 82 anni, ben 1,2 anni sotto il livello del 2019” (Istat, 2021) con distinzioni a livello

territoriale basate sulla diffusione e la mortalità del virus, ad esempio, in Lombardia, per gli uomini la speranza di vita si è ridotta di 2,6 anni e per le donne di 2 anni.

Nonostante l'eccesso di mortalità, l'andamento demografico dell'invecchiamento della popolazione nazionale non ha invertito la sua rotta: la popolazione over sessantacinque rappresenta il 23,5% della popolazione italiana contro il 23,2% del 2019. In aggiunta, scende la percentuale di persone attive, comprese tra i quindici e i sessantaquattro anni, rispetto al totale della popolazione.

La pandemia da Covid-19 ha modificato un ulteriore elemento chiave a livello demografico: le migrazioni. Nel corso del 2020 la chiusura di tutti i confini nazionali europei e le misure di contenimento della diffusione del virus che precludevano qualsiasi tipo di spostamento, se non per comprovati motivi di necessità, hanno causato un ovvio decremento del saldo migratorio netto con l'estero, esattamente la metà rispetto all'anno precedente.

Inoltre, l'ammontare della popolazione straniera in Italia, 5 milioni e 36 mila al 1° gennaio 2021, tende a stabilizzarsi e anzi, "in calo di 4 mila unità (-0,8 per mille) rispetto a un anno prima".

3.1.1L'istruzione e le sue conseguenze sull'uguaglianza di genere nella società italiana

Un possibile approccio al tema dell'istruzione, o meglio dire della conoscenza, può essere fornito dal, già citato, Indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE. La dimensione della conoscenza viene calcolata attraverso due sub indicatori che misurano il livello di istruzione conseguito e la partecipazione di donne e uomini e la segregazione di genere.

Tabella 3 **Dominio Conoscenza in Italia GEI (2020)** Fonti: Eurostat, EU LFS, 2018; Eurostat, Education statistics, 2017

Conseguimento e partecipazione				DONNE	UOMINI
Laureati				15,9	13,4
Persone che partecipano ad un'istruzione formale o non formale				12,9	12,8
Segregazione				DONNE	UOMINI
Studenti universitari nelle facoltà medico-sanitarie, educative e umanistiche				43,9	26,8

Nonostante il miglioramento dal punteggio assegnato all'Italia dal 2010 (53,8) a quello del 2018 (61,9), l'Italia si trova sotto il punteggio medio europeo di 63,6.

È necessario, pertanto, analizzare gli elementi che rendono, secondo Del Boca, l'istruzione femminile una rivoluzione quasi compiuta.

Tabella 4 Fonte: Istat, 2020

Popolazione 15 anni e oltre (migliaia) per titolo di studio e per genere		
	Maschi	Femmine
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	3094	5169
licenza di scuola media ²	8853	7880
diploma 2-3 anni (qualifica professionale)	1481	1360
diploma 4-5 anni (maturità) ²	8175	8022
laurea e post-laurea	3480	4463

Un elemento positivo evidente è il superamento della popolazione femminile rispetto a quella maschile nei numeri e nei risultati conseguiti in ambito scolastico ed accademico. Il “sorpasso” è avvenuto negli anni Novanta e secondo gli ultimi dati Istat disponibili (2019): il 64,5% delle femmine possiede un diploma contro il 59,8% dei maschi, le donne italiane laureate rappresentano il 22,4% della popolazione femminile totale mentre gli uomini si fermano al 16,8%. Non solo, “la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 55,5% (è 50,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea uguale a 103,7 su 110 (è 101,9 per gli uomini); occorre sottolineare che ciò è frutto anche dei diversi percorsi formativi intrapresi.” (Almalaurea, 2018).

Nonostante le performance migliori delle donne a livello accademico, le laureate entrano con più difficoltà nel mercato del lavoro, con salari più bassi rispetto ai colleghi uomini e “più di un terzo [...] svolge un lavoro meno qualificato rispetto al titolo di studio posseduto” (Del Boca e Rosina, 2010, 58).

Tale divario è riconducibile, in primis, ad una forte autosegregazione femminile in determinate facoltà universitarie. Qui giocano un ruolo importante gli stereotipi di genere: permane ad oggi lo stereotipo delle femmine come più portate per materie umanistiche, mentre invece i maschi sono considerati più bravi nelle materie scientifiche. Questa credenza porta le giovani donne, insieme ad altri fattori, a scegliere facoltà umanistiche. Inoltre, “i ragazzi si orientano verso le facoltà che sono considerate più richieste sul mercato del lavoro e che quindi offrono maggiori opportunità di occupazione e guadagno, le ragazze si orientano verso facoltà caratterizzate da ambiti di lavoro professionalmente meno definiti” (Del Boca e Rosina, 2010, 59), questa tendenza deriva dallo stereotipo secondo il quale gli uomini devono provvedere economicamente alla famiglia (*modello male breadwinner*), mentre le donne sono meno presenti nel mercato del lavoro perché svolgono il lavoro non remunerato di cura e assistenza della famiglia, motivo per cui ancora oggi le donne scelgono di laurearsi in facoltà che le porteranno a svolgere un lavoro conciliabile con il ruolo di madre e con i compiti domestici come, ad esempio, l’insegnante: lavoro con un orario di lavoro in presenza praticamente coincidente con quello dei figli. Le donne sono più presenti in determinati gruppi disciplinari²² come quello letterario-umanistico, 63,2% di donne laureate, quello medico-sanitario e farmaceutico, 67,7% di laureate, anche in quello politico-sociale e comunicazione le donne rappresentano la maggioranza degli studenti laureati con una percentuale del 62,8. D’altra parte, nel gruppo disciplinare di informatica e tecnologie ICT (*Information and Communication Technologies*) le donne laureate rappresentano solamente il 14,9%, così come in ingegneria industriale e dell’informazioni, dove le donne laureate sono in netta minoranza, 25,2%, rispetto ai laureati uomini (Dati Almalaurea, 2020).

A un anno dalla laurea triennale, le donne sono occupate al 67,5% mentre gli uomini al 72%: permangono, a parità di performance, differenziali occupazionali a favore della componente maschile. Anche dal punto di vista dell’attività lavorativa svolta post-laurea di primo livello permangono le diseguaglianze di genere: a un anno dalla laurea i contratti atipici sono più diffusi tra le laureate (45,8%) contro la percentuale del 31,6% per i laureati.

²² Classificazione delle classi di laurea adottata dal Ministero dell’Università e della Ricerca a partire dall’anno 2020.

“Ci si può chiedere se il differenziale retributivo tra laureati e laureate all’inizio del percorso di carriera sia principalmente l’effetto della scelta della facoltà universitaria: le donne, infatti, sembrano preferire le discipline dell’area umanistica, caratterizzata da livelli occupazionali e retributivi più bassi” (Del Boca et al., 2012, 28). Invero, secondo il rapporto Almalaurea 2021, a un anno dalla laurea gli uomini percepiscono una retribuzione del 12,8% più elevata di quella delle donne mentre nel 2019 era del 18%. “Tale contrazione è, complessivamente, il risultato di un aumento delle retribuzioni reali, nell’ultimo anno, soprattutto per le donne (+7,3%) rispetto a quanto osservato per gli uomini (+2,5%). Tuttavia, ancora una volta, questo risultato è legato al rilevante peso, tra gli occupati, dei laureati del gruppo medico-sanitario, a forte presenza femminile” (Almalaurea, 2021, 143).

Anche per le lauree magistrali biennali la situazione delle laureate non migliora, ma anzi la differenza tra il tasso di occupazione di laureate e laureati è di 11,4 punti percentuali ed è in aumento rispetto all’anno precedente, eccezion fatta per i gruppi linguistici e letterario-umanistico dove le donne hanno un tasso di occupazione più elevato. Tale differenza di genere è però acuita dall’essere genitori: “L’analisi puntuale [...] evidenzia una differenza tra uomini e donne, sempre a favore dei primi, che raggiunge i 21,2 punti percentuali tra quanti hanno figli (il tasso di occupazione è pari al 53,1% tra gli uomini e al 31,9% tra le laureate)” (Ivi, 166).

Anche dal punto di vista salariale si conferma il tendenziale *Gender pay gap* gli uomini con laurea magistrale biennale guadagnano il 19,1% rispetto alle loro colleghe donne.

Più in generale, il divario salariale tra laureate e laureati in Italia rimane non spiegato e rappresenta quindi una vera e propria discriminazione, “cioè una disparità di trattamento economico tra individui di uguale produttività ma di diverso sesso” (Del Boca et al., 2012, 30).

L’auto segregazione femminile, che rappresenta per l’Italia e l’Unione europea un grave spreco di risorse in termini di capitale umano, vuole essere contrastata attraverso l’inserimento fra gli obiettivi strategici dell’Unione dell’aumento delle donne nei settori tecnico-scientifici. Ad oggi in Italia solo il 18,9% delle laureate ha scelto discipline STEM, infatti, gli stereotipi di genere portano ad una concezione prettamente maschile delle STEM, ben un giovane occupato in ambito STEM su tre ritiene che il proprio lavoro

sia più adatto alle capacità degli uomini (Donne e Stem in Italia: poche manager e molto preparate, 6 lug 2021, ilsole24ore).

Le donne potrebbero essere maggiormente attratte se lavorare in ambito STEM fosse incoraggiato fin dall'infanzia attraverso un'educazione alla parità di genere e all'assenza di professioni tipicamente assegnate ad un genere in particolare. In età più adulta, invece, potrebbero essere erogati degli incentivi economici per affrontare una carriera accademica tecnico-scientifica. A questo proposito è interessante ricordare la Regione Toscana e il suo stanziamento, nell'anno accademico 2010-2011, di voucher di mille cento euro da erogare alle ragazze iscritte a una facoltà scientifica o ingegneristica.

3.1.2 Il mercato del lavoro italiano per la componente femminile della popolazione

Con l'avvento della società post-fordista, come già enunciato, la partecipazione femminile è aumentata anche nel mercato del lavoro italiano, ma al contempo è venuta meno la stabilità e la protezione tipica del lavoro retribuito della società fordista. Il cosiddetto "lavoro atipico", interpretato tendenzialmente in modo negativo in sociologia, modifica il nesso lavoro-welfare che persisteva nella società fordista (Bertolini e Solera, 2016).

La regolazione del mercato del lavoro e dei diritti sociali è mutata dagli anni Settanta ad oggi. Inizialmente, il contratto atipico rappresentava un'eccezione rispetto al contratto a tempo indeterminato, "il quale dal punto di vista "giuridico" veniva considerato la normalità e godeva di forti tutele in caso di malattia, maternità e disoccupazione" (Chiesi, 1990; Reyneri, 2011). Anche all'epoca, il contratto a tempo determinato era stipulato maggiormente dalle donne, considerate ancora lavoratrici aggiuntive in caso di necessità di un doppio reddito o di assenza di figli da accudire, era più diffuso nel settore pubblico, soprattutto nell'istruzione, ed era già prevista l'erogazione dell'indennità di disoccupazione.

La precarizzazione e l'instabilità aumentarono esponenzialmente a metà degli anni Novanta. Anzitutto, ci fu un incremento dei contratti atipici a tempo determinato²³, inoltre, vengono introdotte nuove forme di contratti, come le collaborazioni coordinate e continuative²⁴ e il lavoro interinale²⁵, “che non prevedono contrattualmente la

²³ Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato, nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine. La sua disciplina è contenuta nel Decreto legislativo n. 81/2015, modificato recentemente dal Decreto-legge n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96/2018. L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni. Con il Decreto-legge n. 87/2018 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 96/2018, la durata massima è fissata in dodici mesi e può essere elevata a ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. La proroga è possibile - entro questo limite e con il consenso del lavoratore - fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

²⁴ Il Decreto legislativo n.81/2015 ha previsto, dal 1° gennaio 2016, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione ove si concretizzassero in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo e all'orario di lavoro. Il successivo Decreto-legge n.101/2019, (convertito con modificazioni in L. n. 128/2019) ha esteso il campo di applicazione della disposizione contenuta nel d.lgs. n. 81/2015: è ora previsto che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applichi anche ai rapporti che si concretano in prestazioni di lavoro "prevalentemente" personali (e non più, quindi, "esclusivamente" personali); è, inoltre, venuto meno il riferimento "ai tempi e ai luoghi di lavoro", relativo al modo in cui il committente può organizzare le modalità di esecuzione della prestazione. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

²⁵ Sostituito dal contratto di somministrazione. La somministrazione di lavoro è disciplinata dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Capo IV) e coinvolge tre soggetti: un'agenzia autorizzata (c.d. somministratore), iscritta in un apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL); un soggetto (c.d. utilizzatore), che si avvale dei servizi del somministratore per reperire personale; uno o più lavoratori (c.d. somministrati o in somministrazione), assunti dal somministratore e da questi inviati in missione presso l'utilizzatore. Si tratta, dunque, di un istituto complesso, all'interno del quale si rinvencono due distinti rapporti contrattuali: il contratto commerciale di somministrazione, concluso tra somministratore e utilizzatore, e che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato e il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore somministrato, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, vietato nella Pubblica Amministrazione. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

trasformazione in un rapporto a tempo indeterminato, ma solo la possibilità di stipulare successivamente altri contratti simili, con lo stesso datore o con altre imprese” (Bertolini e Solera, 2016, 137) con periodi di lavoro sempre più brevi o addirittura a chiamata, nonostante alcuni di questi contratti prevedono le stesse tutele dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti il periodo così breve non permette il reale uso delle protezioni sociali.

Queste nuove forme contrattuali non garantiscono le tutele previste dai precedenti contratti di lavoro in caso di malattia, maternità e disoccupazione. “In particolare, per le forme coordinate, le co.co.co e co.co.pro, dal 2000 si ha diritto in caso di maternità a una sospensione fino a 5 mesi con una indennità che è pari all’80% del reddito, ma non alla maternità anticipata” (*Ibid.*) e il congedo parentale facoltativo di soli tre mesi.

Nel mercato del lavoro italiano queste forme contrattuali hanno interessato prevalentemente solo i nuovi contratti, causando, oltre al già citato divario di genere, un forte divario generazionale.

Per le giovani donne è quindi determinante la forma contrattuale stipulata: le donne con contratto a tempo indeterminato ad alta responsabilità e professionalità, con un grado di istruzione elevato, avranno maggiori risorse economiche per continuare a lavorare nonostante la nascita di una nuova vita e, nel settore pubblico, orari flessibili e una scarsa penalizzazione in caso di congedo di maternità e successivamente parentale.

Anche la dimensione lavoro in Italia può essere analizzata attraverso gli ultimi dati disponibili dell’*Gender Equality Index*. Il punteggio assegnato all’Italia in suddetta dimensione è calcolabile attraverso i sub indicatori: partecipazione, misurato mediante il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno e la durata della vita lavorativa; segregazione e qualità del lavoro, misurato attraverso la segregazione occupazionale, la flessibilità e l’indice sulle prospettive di carriera.

Tabella 5 **Dominio Lavoro in Italia GEI (2020)** Fonti: Eurostat, EU LFS, 2018; Eurofound, EWCS, 2015
(<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/IT>)

Partecipazione						DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno per la popolazione con più di 15 anni						31,1	51,4
Durata della vita lavorativa						27	36,4
Segregazione e qualità del lavoro						DONNE	UOMINI
Segregazione settoriale						25,8	7,1
Flessibilità dell'orario lavorativo						19,3	22
Prospettive di carriera						51,9	55,7

Il punteggio italiano per il lavoro è 63,3, il punteggio più basso a livello europeo. Secondo l'EIGE, persiste il divario di genere nell'occupazione ed è molto più ampio tra le coppie con figli, il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno è del 49% per le madri e dell'86% per i padri.

“Il mondo del lavoro resta il terreno in cui le donne italiane hanno fatto meno progressi rispetto alle donne degli altri paesi. I vincoli e gli ostacoli sono ancora troppo grandi e la meta della parità tra i generi ancora lontana” (Del Boca et al., 2012, 25) dal 2008 al 2017 l'occupazione femminile è aumentata dal 50% al 52,5%: la rivoluzione femminile nel mercato del lavoro è praticamente in stallo (Dati Eurostat).

In Italia il divario occupazionale tra donne e uomini nel 2019 è del 19,6%, il più ampio insieme a Grecia e Malta (Dati Eurostat).

Il tasso di occupazione femminile nel 2020 è diminuito, da 50,1 del 2019 a 49, complice la crisi del mercato del lavoro causata dalla pandemia da Covid-19. Grazie alla tabella 6 possiamo evincere come il livello di istruzione influenzi il tasso di occupazione femminile, esso risulta più elevato per le donne laureate, 74,4% contro il 15,4% per le donne che possiedono la licenza elementare (Istat, 2020). “La scarsa partecipazione al mercato del lavoro delle donne con bassi livelli di istruzione è dovuta anche ai loro salari potenziali troppo bassi per potersi permettere di lavorare pagando un nido (quando trovano posto) o una babysitter che si occupi dei loro figli” (Del Boca et al, 2012, 32).

Tabella 6 Fonte: Istat, 2020

Tasso di occupazione femminile per titolo di studio	
licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	15,4
licenza di scuola media ²	31,2
diploma 4-5 anni (maturità) ²	54,1
laurea e post-laurea	74,4

A livello territoriale, il divario tra Nord e Sud è evidente anche nel tasso di occupazione femminile con il 59% al Nord contro il 32,5% del Mezzogiorno, con un tasso particolarmente basso nelle regioni Campania (28,7%), Calabria (29%) e Sicilia (29,3%).

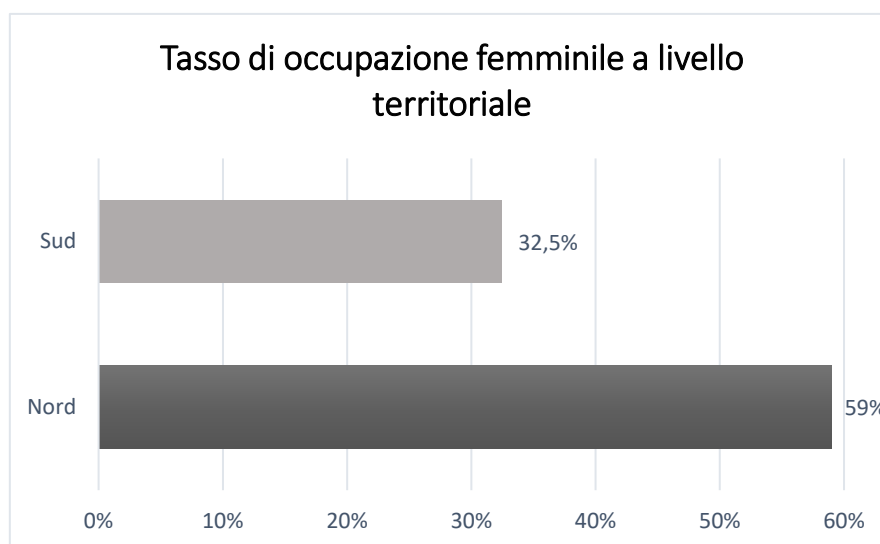


Figura 13 Fonte: Istat, 2020

Le disparità di genere nel mercato del lavoro possono essere analizzate anche attraverso il tasso di disoccupazione giovanile (classe di età quindici-ventiquattro anni): nel 2020 viene stimato dall'Istat al 29,4% con incidenza maggiore sulle persone con licenza di scuola media (38,4%). Con, nel 2020, un tasso di disoccupazione al 31,8% per le giovani donne e del 27,9% per i maschi della stessa fascia d'età: questo dato rappresenta l'effettiva difficoltà delle giovani donne nell'ingresso nel mercato del lavoro.

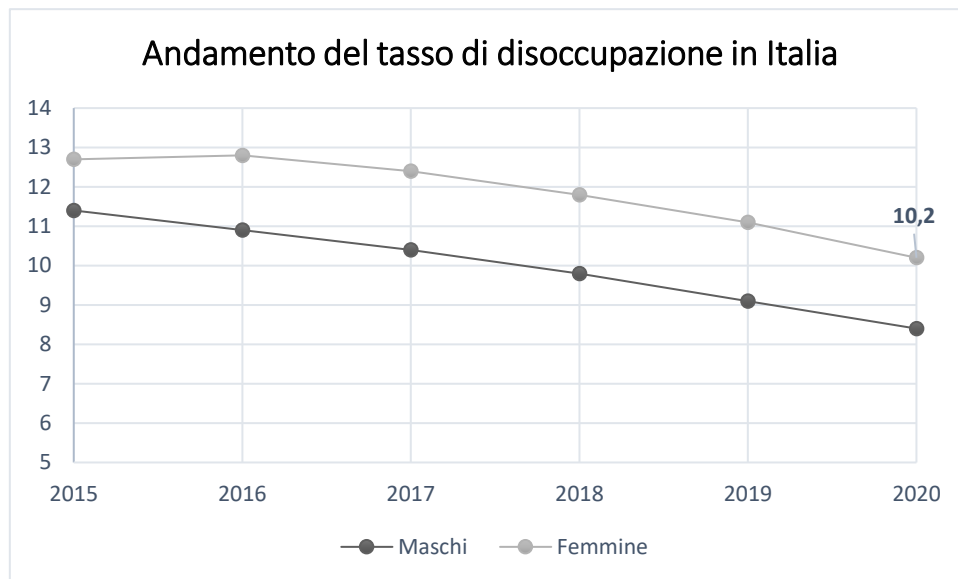


Figura 14 Fonte: dati Eurostat

Con il passare degli anni di vita la situazione certo non migliora, il tasso di disoccupazione femminile si aggira intorno al 10,2% nel 2020. Nelle diverse aree del paese, 7% al Nord, 8,9% nel Centro e al 17,9% nel Mezzogiorno ma quest’ultimo dato è considerato sottostimato; “la situazione è particolarmente rilevante in alcune regioni del Sud Italia dove la sottostima del tasso di disoccupazione riduce le possibilità di accesso ai fondi dell’Unione europea destinati a interventi nelle aree in cui i tassi di disoccupazione sono particolarmente elevati” (Del Boca et al., 2012, 36)

Inoltre, un lungo periodo di disoccupazione, la nascita di figli e i carichi di lavoro domestico rappresentano per le donne elementi di scoraggiamento che le portano a rinunciare alla ricerca del lavoro stesso. Le donne inattive in Italia sono più di otto milioni contro i cinque milioni di uomini inattivi, il livello di istruzione della maggioranza di essi è la licenza di scuola media.

Uno dei motivi principali che porta le donne ad essere discriminante nel mercato del lavoro è la possibile maternità. Pertanto, è utile analizzare la situazione occupazionale facendo una distinzione tra chi è genitore e chi non lo è, la nascita di una nuova vita rappresenta il momento in cui le carriere lavorative di uomini e donne divergono di più.

Anzitutto l’occupazione femminile scende all’aumentare del numero dei figli. In Italia nel 2020, le donne con un figlio hanno un tasso di occupazione del 57,9%, quelle con due figli del 57,1% e quelle con tre o più figli del 43,1%. Invece, il tasso di

occupazione dei padri è del 79,9% con un solo figlio, del 87,2% con due figli e del 83,7% con tre o più figli; il tasso di occupazione maschile sale all'aumentare del numero di figli scendendo di qualche punto percentuale solo con tre o più figli (Dati Eurostat). “l'Italia, infatti, si contraddistingue nel panorama europeo anche per un effetto contenuto dei figli sulla partecipazione lavorativa, che, come dicono gli economisti, appare dunque più «elastica» all'istruzione che alla maternità. I tassi di occupazione delle donne non sembrano variare per età del figlio più giovane, ma solo per numero di figli” (Naldini, 2015, 44).

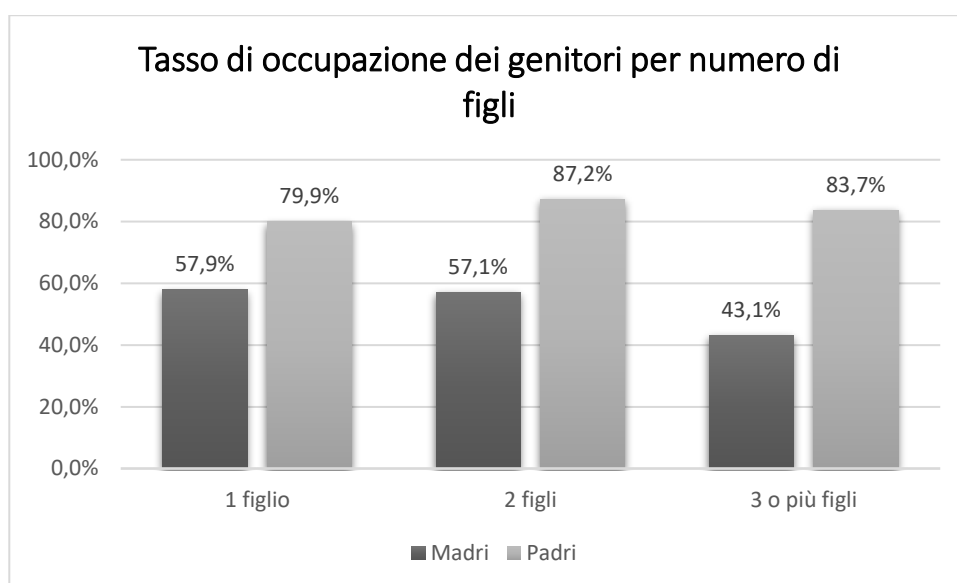


Figura 15 Fonte: dati Eurostat 2020

Inoltre, le donne divenute madri spesso non escono temporaneamente dal mercato del lavoro, come accade negli altri paesi europei, ma definitivamente. Nel 2010, ultima rilevazione disponibile, le donne che hanno smesso di lavorare per più di un anno per prendersi cura del proprio figlio, con meno di otto anni, sono 71,3 mila (Dati Eurostat). Nel 2019, su dieci provvedimenti, come dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, sette riguardano le donne lavoratrici. Le principali cause riscontrate sono l'assenza di parenti di supporto, conseguentemente l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato e il rifiuto al nido (Ispettorato Nazionale del Lavoro).

In Italia, manca un sistema di Welfare congruo a soddisfare i bisogni dei nuovi e vecchi nuclei familiari alla nascita di una nuova vita e spesso sono le donne che “pagano il conto più salato”.

Il contratto a tempo parziale, “non si tratta propriamente di un'altra tipologia contrattuale, bensì di un particolare regime dell'orario di lavoro, che può consentire al lavoratore di coniugare i tempi di vita e di lavoro” (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), può essere utilizzato dalle donne per sopperire alle mancanze derivanti dal sistema di Welfare italiano pressoché inesistente dal punto di vista della conciliazione tra carriera lavorativa e il ruolo di genitore, come vedremo nel corso del prossimo sotto paragrafo. Inoltre, il part-time può essere visto come un modo per favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ma per definirsi tale questo particolare regime dell'orario di lavoro dovrebbe riguardare periodi brevi e non precludere le opportunità di crescita all'interno della propria attività lavorativa.

L'attuale regolazione del part time è conseguente alla trasposizione nel diritto interno italiano della *direttiva europea 97/81/CE* del 1997 (Treccani, 2013), in Italia l'utilizzo di suddetto contratto è stato ritardato rispetto ad altri paesi europei ed è sempre stato stipulato in prevalenza dalle lavoratrici (Del Boca et al., 2012). Invero, tra le molteplici ragioni che portano alla decisione di intraprendere una carriera lavorativa con orario ridotto spiccano le responsabilità di cura, prevalentemente in capo alle madri, 34,3% lavoratrici a tempo parziale con una percentuale del 5,7% per gli uomini (Dati Eurostat).

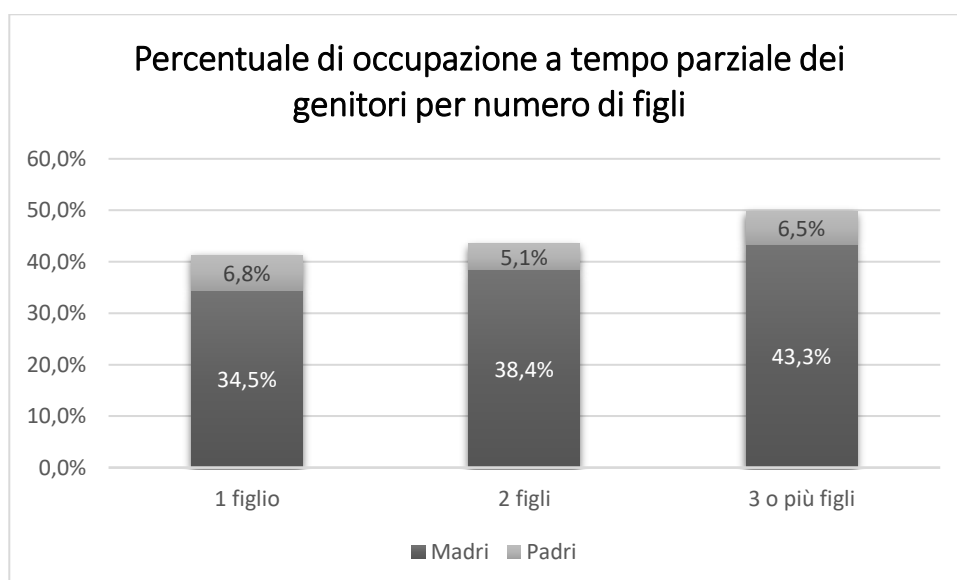


Figura 16 Fonte: dati Eurostat 2020

Il divario di genere nell'utilizzo del part-time si acuisce all'aumentare del numero di figli, viene utilizzato quasi totalmente dalle madri come strumento di conciliazione tra lavoro e cura dei figli, complici gli stereotipi di genere e il disequilibrio nella distribuzione del tempo dedicato alla cura.

Suddetto regime orario è inoltre diffuso maggiormente tra i giovani, circa il 23% dei giovani con un'età compresa tra i quindici e i ventinove anni lavorano part-time, contro il 18,5% della popolazione attiva con lavoro part-time. Anche qui si riconferma il divario di genere: le giovani donne che lavorano part-time sono il 33,1% del totale dei giovani lavoratori (Dati Eurostat). Così come le altre forme di flessibilizzazione del lavoro, il part-time ha la conseguenza sui giovani di non avere molto spesso la stabilità e il reddito necessario all'uscita dal nucleo familiare di origine e alla conseguente formazione del proprio.

Un altro aspetto negativo è il carattere molto spesso “*involontario*” della stipula di un contratto Part-time, cioè quando le persone accettano questo regime orario nonostante la ricerca di un lavoro full-time perché maggiormente se non unicamente offerto dal mercato del lavoro, che si può notare soprattutto nella componente straniera della popolazione (4,7% contro il 2,3% della componente italiana) con una percentuale superiore per le donne immigrate (6,2%) e in generale nelle persone con la licenza di scuola elementare e media (Istat, 2020).

Come evidenziano i dati, il contratto a tempo parziale, nato come strumento di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, prevalentemente per le donne, si sta trasformando in una “trappola di genere”: per molte donne avere un contratto a tempo parziale, così come altre forme di contratto atipico, si traduce in un mancato avanzamento di carriera e in una minore acquisizione di responsabilità con il passare degli anni, per le aziende i part-timers sono considerati molto spesso meno disponibili e quindi meno meritevoli di aumenti salariali o di altri incentivi alla produttività, come i premi produzione. “Affinché il lavoro flessibile possa diventare un efficace strumento di conciliazione e possa quindi contribuire alla crescita dell'occupazione femminile, occorrerebbero maggiori tutele e una migliore retribuzione per i lavoratori atipici” (Del Boca et al., 2012, 45-46), invero, oggi la diffusione del part-time nelle posizioni operaie, impiegatizie e nel commercio al dettaglio ha effetti negativi sul reddito delle

famiglie meno abbienti e conseguenze sull'ammontare della pensione delle donne con salario medio-basso (Ivi, 44).

Secondo i dati Eurostat, il *Gender Pay Gap* italiano è di 4,7 punti percentuali, ben al di sotto della media europea (14,1%). Al primo sguardo potrebbe sembrare un dato positivo della condizione delle donne nel mercato del lavoro italiano ma nasconde invece un aspetto fondamentale del lavoro in Italia che deve essere preso in considerazione. “il rapporto tra salario medio maschile, calcolato sui salari di un campione più eterogeneo, e quello medio femminile, calcolato su un campione in cui il peso delle lavoratrici istruite è maggiore che per gli uomini” (Del Boca et al., 2012, 38). Considerando, nel calcolo del divario salariale, i differenziali salariali aggiustati per il divario di genere nella selezione della forza lavoro femminile e il minor numero di ore lavorate dalle donne, il Gap salariale è decisamente maggiore.

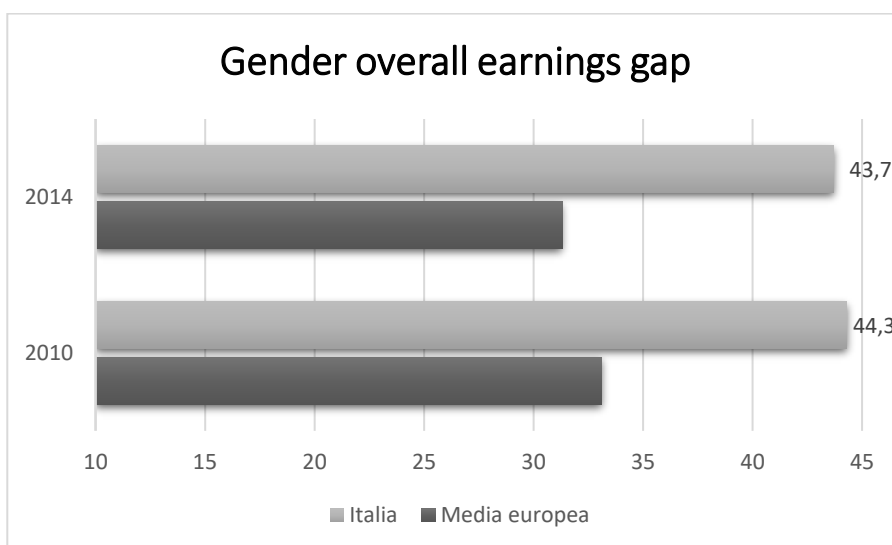


Figura 17 Fonte: dati Eurostat 2018

“Eurostat ha sviluppato un indicatore, denominato *Gender overall earnings gap*, che misura l’impatto di tre fattori specifici – guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione – sul reddito mensile medio di uomini e donne in età lavorativa. Il valore di questo indicatore è risultato del 40% nell’Unione europea e del 44% in Italia” (Parità di genere, serve più trasparenza sulle retribuzioni, 5 mar 2021, ilsole24ore). Inoltre, il divario salariale differisce tra i diversi settori economici: nel 2019 un maggiore divario è

registrato nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (24,9%) seguite dal settore finanziario e assicurativo ed è più alto nel settore privato (17% contro il 3,8% nel settore pubblico).

Così come raccomandato dalla Unione europea (§ 2.1), anche l'Italia sta sviluppando forme di trasparenza salariale: “l'articolo 46 del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 prevede che le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti siano tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta” (*Ibid.*).

“Per segregazione occupazionale di genere si intende la rilevante concentrazione di lavoratrici nell'ambito di alcune categorie occupazionali o settori di attività ben definiti dove le retribuzioni sono mediamente più basse (segregazione orizzontale) e la concentrazione delle donne si ha nei livelli gerarchici più bassi” (Del Boca et al., 2012, 39-40). La segregazione orizzontale può essere calcolata attraverso l'indice, sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, che misura la percentuale di persone occupate nei settori dell'istruzione, della sanità e delle attività relative all'assistenza sociale. Nel 2020, il 25,8% delle donne lavora in uno dei seguenti settori, contro il 7,1% dei lavoratori. L'Italia è inoltre caratterizzata da una fortissima segregazione verticale, le donne ricoprono pochi ruoli di rilievo soprattutto nel settore economico, in quello finanziario, e anche nella pubblica amministrazione e nella politica. Ad esempio, solo una donna su cinque lavora come manager in aziende private; anche se dal 2008 al 2019 si è registrata una crescita delle dirigenti private del 49%, a fronte di un calo del 10% degli uomini. “Di fronte al calo delle donne occupate, anche di quelle in posizioni cognitive altamente qualificate, la crescita delle donne dirigenti, ancor più nel terziario, è uno spiraglio di luce importante” (Luisa Quarta, coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia). Se invece si guarda il fenomeno a livello europeo, l'Italia è ancora molto indietro rispetto alla media europea in cui una donna su tre lavora come manager, cioè il

38%, il 28% è membro dei consigli amministrativi delle aziende private e il 18% sono dirigenti.

Nel 2011, seguendo la scia di altri paesi europei come la Norvegia (2003) e la Spagna (2007), l'Italia ha introdotto una legge riguardante le cosiddette "quote rose" nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa. Nonostante l'animoso dibattito che tuttora permane nell'opinione pubblica italiana "se non basta avere donne istruite e con voti migliori degli uomini per garantire le pari opportunità allora servono misure più drastiche" (Del Boca et al., 2012, 111). Le quote di genere possono essere utilizzate come strumento transitorio per cambiare le norme sociali che impongono alle donne ruoli tradizionali e riequilibrare così la condizione di squilibrio fra la presenza femminile e quella maschile" (Ivi, 112) in tutti i settori.

3.1.3 La famiglia: centrale nella società ma periferica nel sistema di Welfare

La situazione dell'Italia ad oggi è contraddistinta da un mercato del lavoro con scarse opportunità per le donne e per i giovani e da un Welfare incapace di soddisfare il bisogno di protezione dai nuovi rischi sociali. La famiglia si trova quindi ad assumere un ruolo oltre le sue capacità svolgendo funzioni cruciali per la società tutta (Del Boca e Rosina, 2010).

In Italia la famiglia era ed è prioritaria rispetto al singolo individuo: essa si caratterizzava per essere forte (dove l'aggettivo "forte" si riferisce all'intensità dei legami familiari), stabile, tradizionale, patriarcale e con un forte disequilibrio di genere a sfavore delle donne. Micheli definisce la famiglia italiana come "solidale" riferendosi al patto molto stretto che intercorre tra le vecchie e le nuove generazioni. Secondo Micheli, suddetto modello familiare è caratterizzato dalla residenza condivisa di un solo figlio con la famiglia d'origine, l'impegno a sostenere con le proprie forze i soggetti deboli e la centralità del legame genitori, in particolare madri-figli. In Italia, a differenza di altri paesi, il sostegno in caso di eventi critici come, ad esempio, l'instabilità occupazionale, è fornito dalle famiglie anziché demandato alle istituzioni pubbliche o private. Quindi i giovani vengono aiutati dalle famiglie sia dal punto di vista economico che dal punto di vista abitativo (Migliavacca, 2008). Nella penisola italiana si può inoltre distinguere tra un modello di famiglia più radicale tipico del Mezzogiorno e quello meno radicale caratterizzante invece l'area Nord.

I cambiamenti demografici che hanno investito l'Italia, così come gli altri paesi occidentali, cioè l'invecchiamento della popolazione e la bassa natalità hanno portato ad una contrazione della dimensione delle famiglie nonché una modifica dei “ruoli che i differenti membri rivestono nell'eco varie fasi del ciclo di vita familiare, trasformando di conseguenza i rapporti tra i membri stessi e tra la famiglia e la società” (Migliavacca, 2008, 65). Infatti, si sta verificando una crisi della reciprocità del patto generazionale causata dallo slittamento del passaggio alla vita adulta. I genitori italiani badano ai figli sotto ogni punto di vita per molto più tempo rispetto ad altri genitori europei ma a causa della più lunga ricerca della stabilità lavorativa e dell'innalzamento dell'età media al primo figlio, sarà più difficile conciliare la cura dei genitori divenuti anziani. Il decremento dei componenti familiari può essere esplicitato attraverso i dati Istat: nel 2020 la tipologia familiare più diffusa è caratterizzata da persone sole (8410), seguita poi dalle coppie con figli (8000).

Il matrimonio era, e per molti tuttora è, un'istituzione fondamentale per iniziare una convivenza e la formazione di una famiglia.

Comportamenti come separazioni e divorzi e convivenze e figli fuori dal matrimonio, tipici della cosiddetta “seconda transizione demografica”, sono arrivati in ritardo ma con un veloce aumento negli ultimi anni (Naldini, 2015), soprattutto nel Mezzogiorno dove in passato la famiglia tradizionale e numerosa rappresentava il fulcro.

Infatti, una delle più grande novità in Italia a livello demografico è rappresentata dall'aumento del numero dei figli nati fuori dal matrimonio: nel 2000 i nati vivi fuori dal matrimonio rappresentavano l'8,71%, nel 2019 sono aumentati fino ad arrivare al 33,41%.

Altri comportamenti tipici della famiglia italiana invece permangono ad oggi: la lunga permanenza dei figli nella casa d'origine, la forte solidarietà intergenerazionale, la bassa occupazione femminile (§ 3.1.2), le disuguaglianze di genere presenti nelle famiglie italiane e il bassissimo tasso di fecondità (Naldini, 2015).

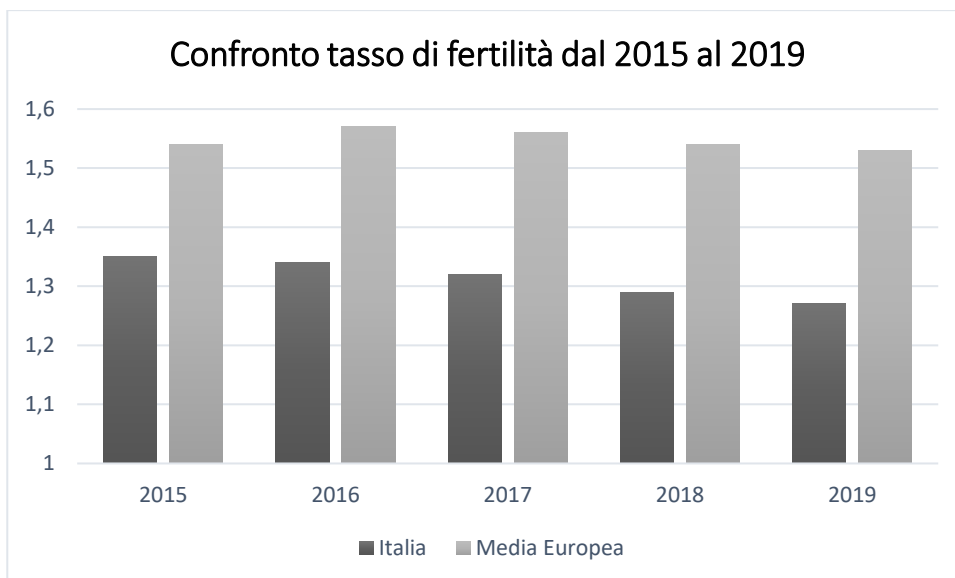


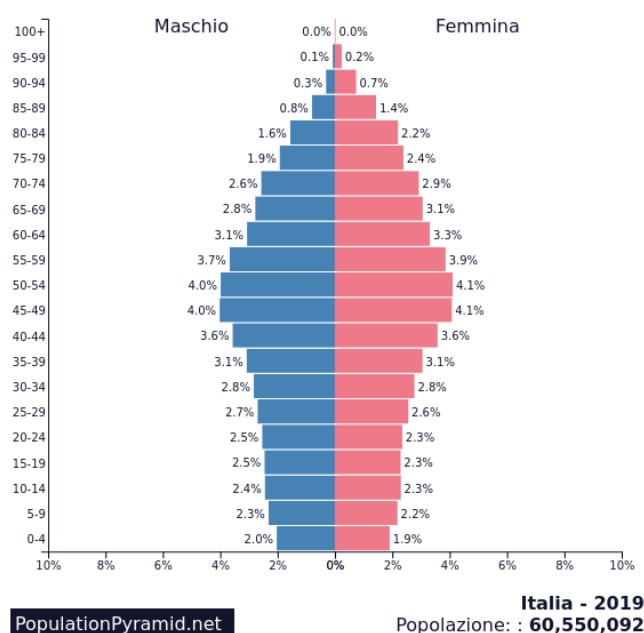
Figura 18 Fonte: dati Eurostat

Il tasso di fecondità italiano può essere definito “persistentemente basso” (Del Boca e Rosina, 2010) ha subito due ulteriori arresti, uno nel 2008 con la crisi economica che ha fatto venir meno le prospettive lavorative ed economiche di molte famiglie italiane e la crisi causata dalla pandemia del Covid-19, come già anticipato ampiamente nel corso del mio elaborato. Inoltre, “anche la fecondità delle donne straniere è in calo, e questo non stupisce se guardato congiuntamente con quello dell’età al parto che vede crescere l’età media anche per le donne straniere (comunque 29 anni contro quasi 32 delle italiane)” (Naldini, 2015, 39).

“Nonostante le modalità di fare famiglia e di avere figli siano in forte mutamento, delineando un regime demografico nuovo e una società più complessa e variegata, il risultato di fondo non sembra cambiare, con il nostro paese inchiodato fra bassa fecondità, basso coinvolgimento delle donne nel lavoro per il mercato, scarso coinvolgimento dell’uomo nel lavoro per la famiglia e scarsità di politiche di sostegno alle responsabilità genitoriali, sia di cura che economiche” (Naldini, 2015, 42).

Anzitutto il diverso peso quantitativo delle generazioni è ben visibile a partire dai dati demografici: l’invecchiamento della popolazione in tutti paesi occidentali ha avuto particolari ripercussioni sulla penisola: nel 2020 la popolazione over sessantacinque rappresentava il 22,8%, mentre la media europea si fermava al 20,3%, facendo di fatto degli italiani i più vecchi d’Europa (Dati Eurostat). A livello di genere, in Italia c’è una

maggior proporzione di donne over sessantacinque rispetto agli uomini della stessa fascia d'età, tale predominanza dipende dalla maggior speranza di vita delle donne sia alla nascita (84,9 anni) che a sessantacinque anni (+22,1 anni). Questo comporta un incremento dei nuclei familiari formati da anziane sole, spesso vedove, che a causa del divario salariale subito in età attiva riceveranno una pensione più bassa e saranno quindi più a rischio di povertà. L'indice di vecchiaia²⁶ è registrato a 179,4 nel 2020 ed è stimato a diventare di 234 in dieci anni (Istituto nazionale di statistica).



Guardando la piramide per età dell'Italia vediamo come essa stia diventando sempre più ampia nelle classi d'età 45-49, 50-54, 55-59²⁷, e invece si stia assottigliando la base: la popolazione under diciannove rappresentava nel 2019 appena il 18% del totale della popolazione italiana. Infatti, da diversi anni è in corso un processo di “*degiornamento*”, cioè un processo di diminuzione del peso delle nuove generazioni sul totale della popolazione, più avanzato rispetto ad altri paesi europei (Del Boca e Rosina, 2010).

²⁶ Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100.

²⁷ Generazioni del cosiddetto *baby boom*: Improvvisa fase di crescita demografica verificatasi nei paesi occidentali nel secondo dopoguerra, durata fino ai primi anni Sessanta del Novecento (Treccani)

L'andamento demografico appena descritto causerà uno dei rapporti peggiori al mondo tra pensionati e persone occupate e per questo ci sarebbe la necessità urgente di investire sulle nuove generazioni che dovranno essere in grado di sorreggere un sistema pensionistico che richiederà sempre più risorse economiche ma “il ritardo della politica italiana nel leggere e interpretare i cambiamenti sociali e di conseguenza nel dare risposte convincenti, è evidente e ormai ampiamente riconosciuto” (Del Boca e Rosina, 2010, 12)

In Italia, i giovani di un'età compresa tra i diciotto e i trentaquattro anni che vivono in famiglia con almeno un genitore sono, nel 2020, il 64,7%, con una maggiore incidenza della componente maschile (Istat).

È necessario comprendere le ragioni che stanno dietro alla lunga permanenza dei giovani nella casa dei genitori. Dal punto di vista economico-lavorativo, i giovani sono in una situazione occupazionale difficile, più precari a causa di una stipula maggiore di contratti atipici, e in generale godono di una minore stabilità causata da un forte tasso di disoccupazione, anche per i laureati la transizione al primo lavoro è più problematica rispetto ad altri paesi europei. Anche dal punto di vista abitativo i giovani italiani sono in difficoltà: “è considerato cruciale avere anche la disponibilità di una propria abitazione, meglio se di proprietà, ottenuta con il consistente aiuto della famiglia di origine. E la grande maggioranza dei genitori italiani pensa sia quasi un proprio dovere acquistare o contribuire all'acquisto di una casa per i figli” (*Ivi.* 50).

L'abbandono del nido familiare è ancora più spaventoso per i giovani italiani sprovvisti di protezioni sociali. I figli escono tipicamente dal nucleo familiare originario solo per sposarsi, dopo aver concluso gli studi, aver firmato un contratto a tempo indeterminato e possedere una casa; questo perché, secondo Del Boca e Rosina, la funzione di “ammortizzatore sociale” ricoperta dalla famiglia italiana aumenta la dipendenza dai genitori.

Conseguentemente alla ritardata uscita dalla casa dei genitori, anche il processo di formazione di un proprio nucleo familiare è slittato. Innanzitutto, a conferma di questa tendenza l'età media delle donne all'uscita è di 29,1 anni e per gli uomini di 31 anni. Un'ulteriore conferma si può evincere dai dati riguardanti l'età media delle donne italiane alla nascita del loro primo figlio (32,09). “La continua posticipazione delle tappe di transizione alla vita adulta è quindi in buona parte anche causa della bassa fecondità

italiana e della rilevante discrepanza tra desideri e comportamenti riproduttivi” (Del Boca e Rosina, 2010, 49).

Un altro elemento tipico della famiglia tradizionale italiana è rappresentato dal disequilibrio di genere nell’utilizzo del tempo per svolgere attività di assistenza e cura dei membri della famiglia, figli e genitori anziani, e di compiti domestici.

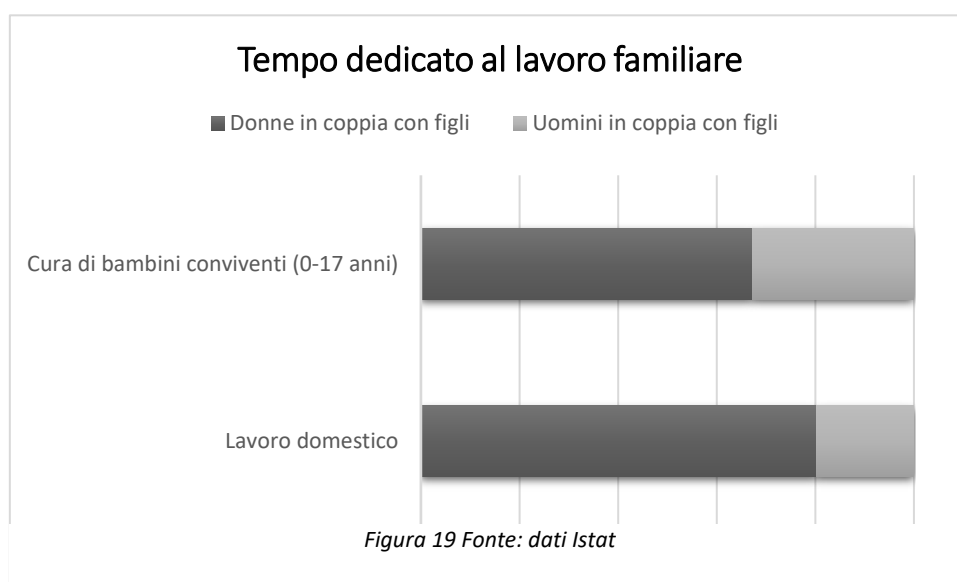
Attraverso il dominio tempo calcolato nel *Gender Equality Index 2020*, mediante i sub-indicatori attività di assistenza e attività sociali, è possibile evincere la situazione in Italia. Il punteggio raggiunto dall’Italia nel 2018 è 59,3, rappresenta quindi uno dei domini con il punteggio peggiore. Inoltre, la situazione non sembra migliorata negli ultimi otto anni, nel 2010 il punteggio raggiunto era 55,1. Grazie alla tabella 7 possiamo comprendere che il divario di genere maggiore si ha nel lavoro domestico non retribuito. “E’ quattro volte più probabile che siano le donne a dedicarsi alla cucina e ai lavori domestici per almeno un’ora al giorno tutti i giorni rispetto agli uomini” (EIGE, 2020).

Tabella 7 **Dominio Tempo in Italia GEI (2020)** Fonti: Eurofound, EQLS, 2016; Eurofound, EWCS, 2015

Attività assistenziali	DONNE	UOMINI
Persone che si prendono cura e educano i loro figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, ogni giorno (%)	34,1	24
Persone che cucinano e/o lavorano in casa, ogni giorno (%)	80,9	19,7
Attività sociali	DONNE	UOMINI
Lavoratori che svolgono attività sportive, culturali o ricreative al di fuori del proprio domicilio, almeno quotidianamente o più volte alla settimana (%)	23,6	28,2
Lavoratori impegnati in attività di volontariato o di beneficenza, almeno una volta al mese (%)	12,8	10,8

Attraverso l’indagine *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo (2013)* elaborata dall’Istat è possibile comprendere la divisione del lavoro familiare tra donne e uomini: il 9,20% della giornata di una donna in coppia, sia con figli che senza, viene passata in cucina, per gli uomini in coppia o con figli la percentuale di tempo utilizzato è particolarmente irrisoria, 1,50% per coloro i quali hanno figli e 1,90% per quelli in coppia senza figli. Questa piccola differenza tra gli uomini con e senza figli dipenderà sicuramente dal maggior impiego di tempo nella cura dei bambini. Inoltre, la condizione lavorativa influisce sull’impiego del tempo ma in modo diverso a seconda del genere: le donne occupate impiegano comunque il 5,40% della giornata nelle attività in cucina mentre i lavoratori uomini solamente il 1,40%.

Il tempo dedicato alla cura di figli è ampiamente sproporzionato verso la componente femminile: gli uomini in coppia con figli dedicano il 2% della loro giornata, le donne il 4,10%. Una lavoratrice utilizza più tempo per curare i figli (2,50%) rispetto ad un lavoratore (1,30%), questo squilibrio potrebbe essere influenzato dal minor numero di ore lavorate dalle donne ma anche dai forti stereotipi di genere che permangono ad oggi nella famiglia italiana.



Il tempo libero per i partner in coppia e con figli invece è sproporzionato verso la componente maschile, che può godere del 19,30% di tempo libero durante la giornata, contro il 14,20% di cui invece possono godere le donne.

Ci sono però elementi che mitigano questo forte disequilibrio: il livello di istruzione delle donne influisce sull'utilizzo del tempo nel lavoro domestico, con una differenza percentuale di più di otto punti tra le donne senza nessun titolo di studio e le donne laureate. Anche in questo caso, l'area territoriale comporta delle differenze: il minor utilizzo di tempo durante la giornata per le attività domestiche è per le donne residenti nel Nord-est Italia, mentre le donne del Mezzogiorno e delle Isole utilizzano più del 16% della giornata per svolgere le attività domestiche.

La maggiore domanda di servizi domestici in Italia dovuta all'invecchiamento della popolazione e allo Stato sociali inefficiente ha portato ad una maggiore presenza

delle donne immigrate in Italia. La presenza di queste lavoratrici²⁸ porta a un alleggerimento del peso delle attività domestiche sulle spalle delle donne italiane e influenza le scelte lavorative delle italiane con un più alto titolo di studio e conseguentemente un più alto salario.

“In Italia le disparità tra uomini e donne [nella famiglia e nel mercato del lavoro] sono maggiori che negli altri paesi in tutti gli stadi del corso della vita” (Del Boca et al, 2012, 51).

3.2 Spagna

La popolazione spagnola al primo gennaio 2021 è di 47 milioni e 394 mila persone ed è maggiormente formata da donne. La Spagna è caratterizzata da un andamento positivo della popolazione dal 2015 con un incremento di 944 mila persone, come è possibile evincere dalla figura 20. Secondo le stime dell'*Instituto Nacional de Estadística* (INE), è il quinto anno consecutivo di crescita, dal 2017, raggiungendo un nuovo massimo storico. Ovviamente, ci sono state delle ripercussioni nella crescita dovute alla pandemia di Covid-19: con una crescita che dal 0,84% del 2019 è scesa al 0,13% nel 2020.

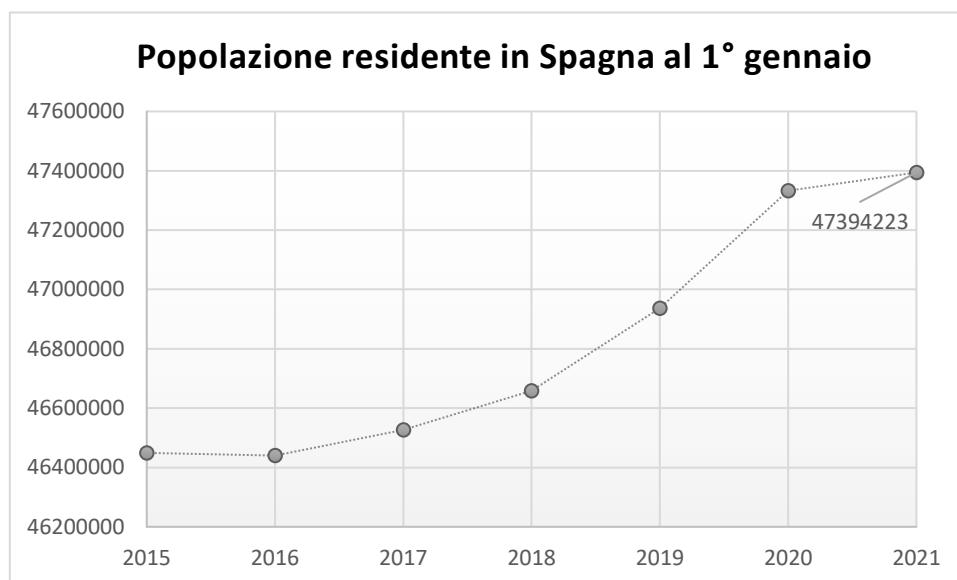


Figura 20 Fonte: dati INE

²⁸ Nel 2012 sono state calcolate 360 mila 693 donne in più rispetto agli uomini arrivate dopo i diciotto anni.

L'aumento di popolazione più alto ha interessato le comunità autonome²⁹ delle isole Baleari (+0,72%), Murcia (+0,55%) e le isole Canarie (+0,33%). D'altra parte, le comunità autonome dove la popolazione è in calo sono Castilla y León e Asturia con la medesima percentuale (-0,58%) ed Extremadura con un calo del 0,37%. (INE, 2021).

Tale risultato è stato possibile perché c'è stato un saldo migratorio positivo grazie a più di 200 mila persone arrivate in Spagna nel corso del 2020. Ma è fondamentale ricordare che "A seguito dell'aumento del numero di decessi e della diminuzione del numero di nascite, la differenza tra le nascite e i decessi dei residenti nella penisola iberica è stata negativa, con un calo di 153.167 persone nel 2020" (INE).

Le nascite sono diminuite del 5,9% nell'ultimo anno, il calo più drastico è stato a dicembre 2020 quando sono nati 21,5% bambini in meno rispetto allo stesso mese dell'anno precedente e soprattutto nelle città autonome di Ceuta e Melilla e nella comunità autonoma La Rioja. "Questa diminuzione delle nascite è dovuta, in parte, alla diminuzione del numero di figli per donna ma anche alla riduzione del numero delle donne in età fertile" (INE, 2021). Il tasso di fecondità è infatti sceso ulteriormente fino ad arrivare quota 1,18 figli per donna, importante ricordare la componente straniera residente in Spagna che invece gode di un tasso di fecondità più alto: 1,45 figli per donna. Anche per l'età media delle donne al primo figlio vediamo come quella delle spagnole sia di 32,8 anni mentre quella delle immigrate sia di 30,8 anni, in aumento però rispetto agli anni precedenti. A livello territoriale, le città autonome di Ceuta e Melilla presentano un numero maggiore di figli per donna con rispettivamente 1,51 e 1,67, seguiti dalla comunità autonoma di Murcia con 1,45. Al contrario Asturia (0,92), Galizia (1,02) e Cantabria (1,07) presentano i tassi di fecondità peggiori.

I decessi causati dal coronavirus nel corso del 2020 hanno interessato maggiormente la fascia della popolazione più anziana. Invero, in Spagna nel 2020 sono morte il 17,7% di persone in più rispetto al 2019, con un incremento del 25% negli uomini della fascia d'età 75-79. La comunità autonoma di Madrid, Castilla-La Mancha, Castilla

²⁹ Alla fine del ventesimo secolo si è deciso invece di riconoscere l'esistenza di 17 comunità autonome, corrispondenti a regioni geografiche o storiche e dotate di ampi poteri. L'entrata della Spagna nell'Unione europea, che favorisce le regioni, ha rafforzato il processo (Treccani).

y Leon e la Catalogna sono le aree della penisola iberica dove si è verificato il maggior numero di decessi. La pandemia ha anche abbassato la speranza di vita alla nascita stimata, nel corso del 2020, a 79,60 per gli uomini e 85,07 per le donne, con un decremento maggiore per la componente maschile.

3.2.1 L' Istruzione spagnola: un primo passo verso l'uguaglianza di genere

Per analizzare l'uguaglianza di genere all'interno del sistema scolastico e accademico spagnolo prendiamo in considerazione il *Gender Equality Index*.

In Spagna la dimensione conoscenza raggiunge un punteggio di 67,6 nell'edizione 2020. La penisola iberica gode di un punteggio totale nel dominio conoscenza superiore della media europea, occupando il settimo posto della classifica di tutti paesi presi in esame dall'indice. Questo risultato si è ottenuto nel corso degli anni con un avanzamento soprattutto tra il 2015 e il 2017, con una crescita di 2,1 punti.

Tabella 8 *Dominio Conoscenza in Italia GEI (2020)* Fonti: Eurostat, EU LFS, 2018; Eurostat, Education statistics, 2017

Conseguimento e partecipazione						DONNE	UOMINI
Laureati						30,4	29,4
Persone che partecipano ad un'istruzione formale o non formale						16,8	16,2
Segregazione						DONNE	UOMINI
Studenti universitari nelle facoltà medico-sanitarie, educative e umanistiche						48,7	24,7

Il divario di genere minore è stimato essere nel sub dominio “*conseguimento e partecipazione*” con un punteggio di 76,6, mentre il sub dominio “*segregazione*” ottiene un punteggio di 59,7.

Secondo l'EIGE, la segregazione delle donne nelle facoltà medico-sanitarie, educative e umanistiche si sta accentuando sempre di più, cioè prevede che la maggior parte delle giovani donne spagnole decidano di iscriversi alle sopracitate facoltà piuttosto che a quelle scientifiche come conseguenza di stereotipi di genere che vedono la componente femminile come meno portata nelle materie scientifiche e anche lo stereotipo secondo il quale le donne debbano essere concentrate nel lavoro non remunerato di cura e domestico. Ne conseguiranno occupazioni con una remunerazione più bassa e meno possibilità di avanzamento di carriera e di raggiungimento di ruoli apicali.

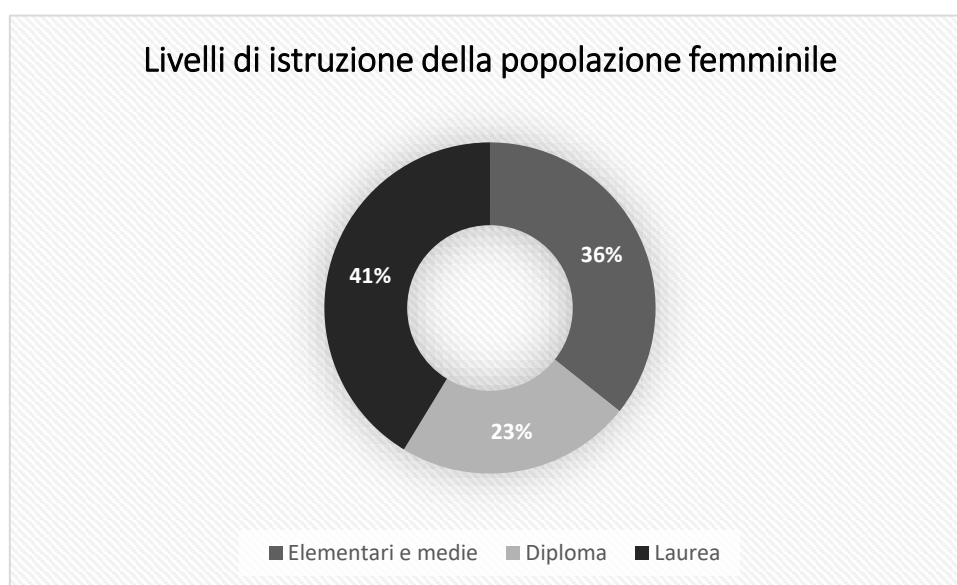


Figura 21 Fonte: dati INE

Nonostante la segregazione in determinati settori educativi, le donne spagnole hanno conseguito la laurea maggiormente rispetto agli uomini: il 41,3% delle donne spagnole facenti parte della popolazione in età attiva è laureata, contro il 35,8% degli uomini. In Spagna, la percentuale di laureati, senza distinzione di genere, è superiore alla media UE in cui le donne laureate sono il 33,8% e gli uomini il 29,4% (Dati Eurostat).

La mancanza di fiducia in sé stesse appare anche nello studio DigitalES sulle vocazioni STEM come una delle ragioni della scarsa presenza femminile in questo tipo di professione. Ad essa si aggiunge la "preferenza per carriere più orientate al sociale" e la "combinazione di stereotipi e aspettative sociali". Invero, la segregazione sopracitata è particolarmente presente nelle discipline STEM nonostante siano tra le facoltà che garantiscono una maggiore occupazione: a cinque anni dalla laurea in ingegneria ed

elettronica i laureati occupati sono il 97,5%, seguiti dai laureati in ingegneria multimediale occupati al 97,4%. In Spagna si è raggiunta una buona percentuale di donne iscritte nelle facoltà scientifiche, il 59%, ma se guardiamo in ambito ingegneristico invece la presenza di donne è ancora molto bassa, solamente il 24,8%. L'aumento delle donne alle facoltà STEM è dovuto ad un effettivo aumento della richiesta di figure professionali con competenze tecnico scientifico ma anche da un sistema scolastico e familiare che fin da subito invogli le femmine, così come i maschi, a scegliere un percorso accademico STEM.

Ad esempio, la *Ley Orgánica 3/2020 de Educación* (LOMLOE) stabilisce l'uguaglianza di genere come principio del sistema educativo spagnolo. Secondo il Ministerio de la Educación y Formación profesional, l'educazione è il campo in cui più di tutti bisogna lavorare per ottenere un'uguaglianza reale tra uomini e donne. La legge prevede l'inserimento dell'uguaglianza di genere nell'educazione di bambine, bambini e giovani attraverso, ad esempio, l'introduzione di una nuova materia riguardante i valori civici ed etici basata sull'importanza dell'uguaglianza, del rispetto per i diritti umani, per le diversità affettive e riguardanti l'orientamento sessuale e basata inoltre sulla prevenzione della violenza di genere; per avere maggiori riferimenti a figure femminili importanti viene introdotto l'obiettivo di inserire nel materiale didattico donne e uomini importanti così che le bambine possano prendere spunto per diverse professioni, soprattutto per le discipline STEM nelle bambine, e per le facoltà umanistiche per la componente maschile. “Con la LOMLOE trabajaremos la igualdad desde la raíz para construir un presente y un futuro más justos” (Ministerio de la Educación y Formación profesional)³⁰.

A cinque anni dalla laurea le donne occupate sono mediamente più dell'80% così come gli uomini, il divario di genere è più accentuato invece se si vanno a vedere i tassi di disoccupazione: per le donne dell'8,8% e per gli uomini del 7%. Questo perché le donne spagnole sono maggiormente iscritte a facoltà che portano ad un minore grado di occupazione, ne consegue un divario salariale. La percentuale di laureate che guadagnano meno di mille euro è del 19,3% contro il 10,5% dei laureati, al contrario la percentuale di

³⁰ “Con la LOMLOE lavoreremo sull'uguaglianza alla radice per costruire un presente e un futuro più equi”.

uomini che guadagnano dai 2500 euro in su è del 14,9 mentre le donne che percepiscono suddetto salario rappresentano solo il 6,2% (INE, 2019).

3.2.2 Il precario mercato del lavoro spagnolo

La Spagna raggiunge un punteggio nel dominio lavoro del *Gender Equality Index* di 73,2 nel 2018, migliorando di 1,4 punti percentuali rispetto all'anno 2010 e posizionandosi al di sopra della media europea (72,2).

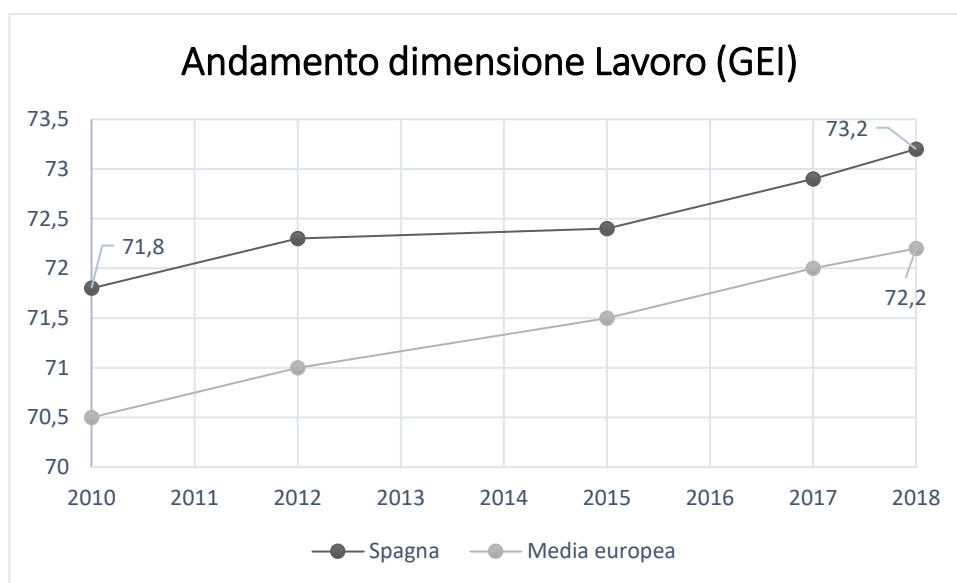


Figura 22 Fonte:dati EIGE

Necessario ricordare il ritardo storico ed economico in cui la Spagna è stata bloccata fino alla fine del regime franchista nel 1975. Infatti, la struttura economica spagnola è stata per molto tempo caratterizzata dal settore agricolo ma negli anni Ottanta grande parte dei lavoratori di questo settore iniziarono a spostarsi verso il settore dei servizi e verso quello industriale.

Il passaggio alla società frammentata in Spagna ha portato il mercato del lavoro a mutare attraverso politiche del lavoro caratterizzate per “flessibilità lavorativa, moderazione salariale e riduzione degli aspetti garantisti caratteristici del lavoro salariato” (Migliavacca, 2008, 48). Suddette politiche sono state introdotte nel corso degli anni Ottanta e proseguite negli anni Novanta: “la logica generale che ha guidato questi cambiamenti è stata quella di convertire i costi del lavoro in costi variabili, scaricando

sulla forza lavoro i rischi e le incertezze generati dal contesto produttivo ed economico” (*Ibid.*).

Secondo Hernanz e Toharia, da subito dopo il franchismo la società spagnola è stata investita dalla “cultura del lavoro temporaneo”, quindi da una particolare predisposizione del mercato del lavoro ad offrire contratti a tempo determinato³¹ e anche altre forme di contratto atipico come i contratti formativi³² e il contratto a tempo parziale. Inoltre, con il *Real Decreto-Ley 3/2012*, considerata una delle più erosive degli “antichi” diritti dei lavoratori, rende più semplice licenziare e vengono adottate ulteriori misure volte alla flessibilizzazione del mercato del lavoro spagnolo. “Con riferimento al primo aspetto, quello dei licenziamenti, si interviene su più fronti. L’indennità per licenziamento senza giusta causa si riduce da 45 a 33 giorni per anno di impiego, e per un massimo, non più di 42, ma di 24 mesi. L’obiettivo è quello di accorciare le distanze tra lavoratori stabili e lavoratori precari, combattere il dualismo del mercato del lavoro. Non solo, ed è qui probabilmente la novità più rilevante: se dai risultati dell’impresa dovesse emergere una situazione economica negativa, come l’esistenza di perdite, attuali o anche soltanto previste, o la diminuzione persistente (almeno 9 mesi consecutivi) degli ingressi o delle vendite, il licenziamento diventerebbe per giusta causa, con conseguente indennità a 20

³¹ *Contratos de duración determinada* “sono stati introdotti inizialmente come strumento utilizzabile dalle imprese solo in situazioni eccezionali, per far fronte a esigenze di carattere temporaneo [...] i principali contratti a tempo determinato sono: 1) il *Contrato de obra o servicio determinado* – sono contratti che vengono sottoscritti allo scopo di realizzare un’opera o eseguire un servizio specifico la cui esecuzione è limitata nel tempo, ma la durata è incerta. Possono essere a tempo pieno o parziale e hanno la possibilità di essere trasformati in contratti a tempo indeterminato se viene a decadere la temporalità dell’opera o del servizio. 2) Il *Contrato eventual por circunstancias de la producción* – che risponde a esigenze specifiche di produzione. La durata massima è di 6 mesi su un periodo di 12 mesi e può essere prorogato una sola volta. 3) Il *Contrato de interinidad* – Tale contratto è assimilabile al contratto di lavoro interinale presente nella legislazione italiana e può interessare particolari categorie assumendo specifiche forme” (Migliavacca, 2008, 49-50).

³² *Contrato en prácticas*, equivale alle nostre forme di tirocinio, e a quindi lo scopo di poter mettere in pratica le competenze acquisite conseguendo titoli che vanno dal diploma professionale alla laurea. La durata minima è di sei mesi e quella massima di due anni, inoltre, può essere prorogato per due volte.

Contrato para la formación riservato ai giovani con un’età compresa tra i 16 e i 21 anni (limite che può essere spostato a 24 anni in casi specifici) e con una durata uguale al contratto en practicas. (Ministerio de trabajo y economía social, Migliavacca, 2008)

giorni per anno di anzianità, e per un massimo di 12 mesi”. Per quanto riguarda invece la flessibilizzazione attraverso una semplificazione dello sganciamento dal contratto collettivo per le aziende in difficoltà, quindi vengono meno ulteriori protezioni garantite, inoltre, la mobilità professionale diventa più facile eliminando la classificazione dei lavoratori per categorie professionali (Sportello informativo delle Camere di commercio italiane per l'internazionalizzazione delle imprese).

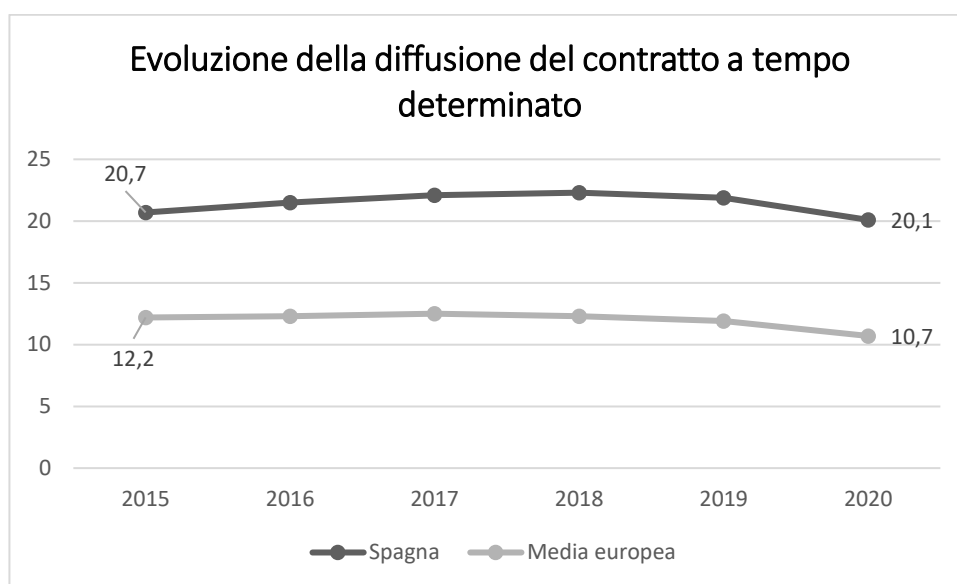


Figura 23 Fonte: dati Eurostat

Ad oggi, la Spagna rappresenta il primo paese a livello europeo per numero di persone occupate a tempo determinato sul totale degli occupati con una percentuale di 20,1, superiore alla media europea di ben 9,4 punti percentuali. Inoltre, mentre la media europea è scesa, tra il 2015 e il 2020, di 1,5 punti percentuali, la percentuale per la Spagna rimane pressoché stabile con una variazione di 0,6 punti percentuali. Infatti, secondo Hernanz e Toharia (2007), la quota di lavoro a tempo determinato è rimasta stabilmente allo stesso livello dall'introduzione di forme contrattuali precarie nel mercato del lavoro spagnolo perché è predominante nella società spagnola la, già citata, “cultura del lavoro temporaneo”. Il divario di genere è presente anche nella distribuzione dei contratti a tempo determinato, nel 2020 le donne occupate temporaneamente erano il 22,5% contro il 18% di uomini (Dati Eurostat).

Il mercato del lavoro spagnolo era ed è ancora incentrato prevalentemente sulla figura del *male breadwinner*, non lasciando opportunità a giovani e donne. Il tasso di occupazione della popolazione residente al 2020 è del 65,7%, mentre la media europea è

del 72,4%. I maggiori tassi di occupazione sono distribuiti tra le comunità autonome di La Rioja (72,2%), Comunidad de Madrid (72%) e Cataluña (71,2%), mentre i tassi di occupazione più bassi sono riscontrabili nella città autonoma di Ceuta (54,1%), Canarias (57,1%) e Andalucía (57,2%).

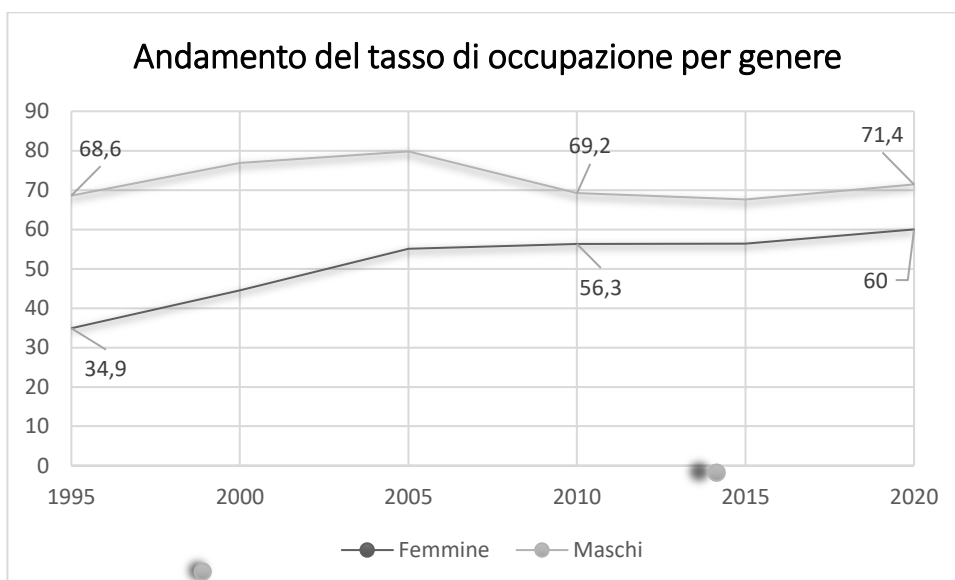


Figura 24 Fonte: dati INE

Nel 1995 il tasso di occupazione per genere differiva di 33,7 punti percentuali. In generale, il tasso di occupazione è aumentato stabilmente fino al 2005, successivamente la Spagna, come tutto il resto del mondo occidentale, è stata travolta dalla crisi economica del 2008³³ e il tasso di occupazione ha subito un decremento fino a dopo l'anno 2015

³³ Allo scoppio della bolla del credito negli Stati Uniti ne consegue il cosiddetto scoppio della bolla del mattone (*burbuja del ladrillo*), su cui l'economia spagnola era basata. Al culmine della bolla, la Spagna consumava molto più di quanto producesse. Solo nel 2007 aveva dovuto contrarre prestiti per circa 100 miliardi di euro per finanziare gli eccessi. E questo indebitamento senza precedenti poteva essere fatto perché c'era una garanzia, il mattone, e una moneta forte che assicurava tassi bassi, l'euro. Nella convinzione che il prezzo degli immobili sarebbe sempre aumentato, gli spagnoli si erano indebitati in massa con l'estero attraverso i titoli che la banca spagnola immetteva sui mercati. La crisi finanziaria ed economica del 2008 è stata seguita da una crisi del debito sovrano nel 2012. L'economia spagnola aveva accumulato problemi di competitività all'interno dell'euro e una forte dipendenza dai finanziamenti esterni. Con la disoccupazione e il deficit pubblico alle stelle, il paese si è trovato in una situazione limite, quasi senza poter essere finanziato fino a quando il presidente della BCE, all'epoca Mario Draghi, pronunciò le parole magiche nel luglio 2012: "Farò tutto il necessario...". La stessa estate Mariano Rajoy ha dovuto chiedere all'UE fondi per finanziare il salvataggio delle banche. (Las mayores crisis de la economía española, El País, 29 gennaio 2021)

(Dati Eurostat). A livello territoriale, le comunità autonome in cui sono presenti più donne occupate sono la Comunidad de Madrid (68,3%), seguita da País Vasco (67,6%) e Cataluña (67,1%), al contrario le comunità autonome in cui le donne sono meno coinvolte nel mercato del lavoro sono le due città autonome di Ceuta e Melilla con rispettivamente il 45,1% e il 50,5% di donne occupate e la comunità autonoma andalusa con una percentuale del 48,6 (Dati Eurostat).

Anche il tasso di occupazione giovanile in Spagna è più basso delle media europea (46,1%): nel 2020 è stato stimato al 33,9%. Esso è ulteriormente calato rispetto all'anno precedente di 4,4 punti percentuali.

Il divario di genere al 2020 è di 3,2 punti percentuali a sfavore delle giovani donne spagnole (di un'età compresa tra i quindici e i ventinove anni), occupate solamente al 32,3%. Inoltre, la situazione peggiore nella penisola iberica è rappresentata dalle giovani donne residenti nel Sud occupate solamente al 26,1% (Dati Eurostat).

Un altro elemento che sicuramente influenza l'occupazione è il grado di istruzione, invero, il tasso di occupazione per i laureati spagnoli si aggira intorno al 78,2% mentre per le persone con un basso livello di istruzione intorno al 55,4%, una differenza di più del 22% (Dati Eurostat).

Tabella 9 Fonte: dati INE

Tasso di occupazione femminile per titolo di studio	
Nessun titolo di studio, istruzione primaria e secondaria di 1° grado	43,2
Istruzione secondaria di 2° grado	60,6
Istruzione terziaria, università	76,9

Comparando i dati contenuti nella tabella 9, riguardanti la componente femminile, con quelli riguardanti la componente maschile si può notare un ulteriore gap di genere: ad esempio, le donne con un basso livello educativo sono meno occupate rispetto agli uomini con lo stesso grado di istruzione (65,1%), il divario tra donne e uomini è di 12,4 punti percentuali per chi ha conseguito il diploma, questo divario diventa di sei punti solo per coloro i quali hanno un livello di istruzione alto.

Come più volte ricordato nel corso del mio elaborato, la nascita di una nuova vita influisce notevolmente sulla situazione occupazionale dei genitori, soprattutto delle

madri. L'occupazione totale diminuisce maggiormente con la presenza di tre o più bambini (62,3% contro la media europea che si ferma a 71,2%). I padri spagnoli tendono ad essere occupati maggiormente con il passaggio da un figlio (77,5%) a due figli (87%), l'unico caso in cui il tasso di occupazione maschile diminuisce è quando hanno tre o più figli (75,3%). Per le madri spagnole la tendenza è la stessa ma con percentuali molto più basse: il tasso di occupazione femminile con un figlio aumenta rispetto a quello delle donne senza figli, dal 59,3% al 64,2%. Tale aumento prosegue anche per le madri di due bambini (68,3%) per poi diminuire con la presenza di tre o più figli fino al 49,8%.

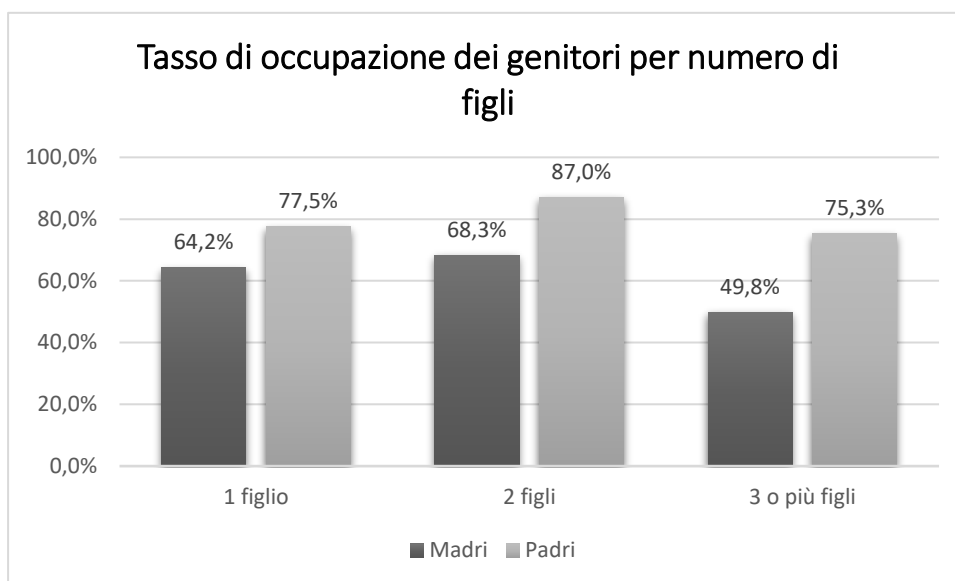


Figura 25 Fonte: dati Eurostat

Con la nascita di una nuova vita diventa sempre più importante conciliare la carriera lavorativa con la vita privata: il contratto a tempo parziale³⁴ potrebbe essere uno

³⁴ Il contratto di lavoro a tempo parziale si ha quando la prestazione di servizi è stata concordata per un numero di ore al giorno, alla settimana, al mese o all'anno inferiore all'orario di lavoro di un lavoratore a tempo pieno comparabile, cioè un lavoratore a tempo pieno della stessa impresa e dello stesso luogo di lavoro, con lo stesso tipo di contratto di lavoro e che svolge un lavoro identico o simile. Se nell'impresa non vi è un lavoratore comparabile a tempo pieno, si considera il tempo a tempo pieno previsto dal contratto collettivo di applicazione o, in mancanza di tale contratto, il tempo massimo legale. (Ministerio de trabajo y economía social). 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale non è ammesso nei contratti di formazione né è compatibile con la pensione di vecchiaia parziale. 2) La forma richiesta è quella dell'atto scritto, la cui inosservanza comporta Legge 3/2012, del 10 febbraio 2012 di un impiegato a tempo pieno, della stessa impresa, il quale svolga un lavoro comparabile. mercato o della produzione; 3) sostituzione di

strumento utile sotto questo punto di vista. Infatti, in Spagna, quasi un quarto delle donne lavora a tempo parziale, nel 2020 con una percentuale del 22,5% contro il 6% degli uomini. Come si può evincere dalla figura 26, l'utilizzo del contratto a tempo parziale è aumentato fino al 2015, raggiungendo appunto il suo apice sia nel totale del tasso di occupazione (15,5%), sia nella sua diffusione all'interno delle lavoratrici spagnole (24,9%), tale aumento è stato causato dalla situazione di grande incertezza e crisi in cui verteva la Spagna in quel periodo.

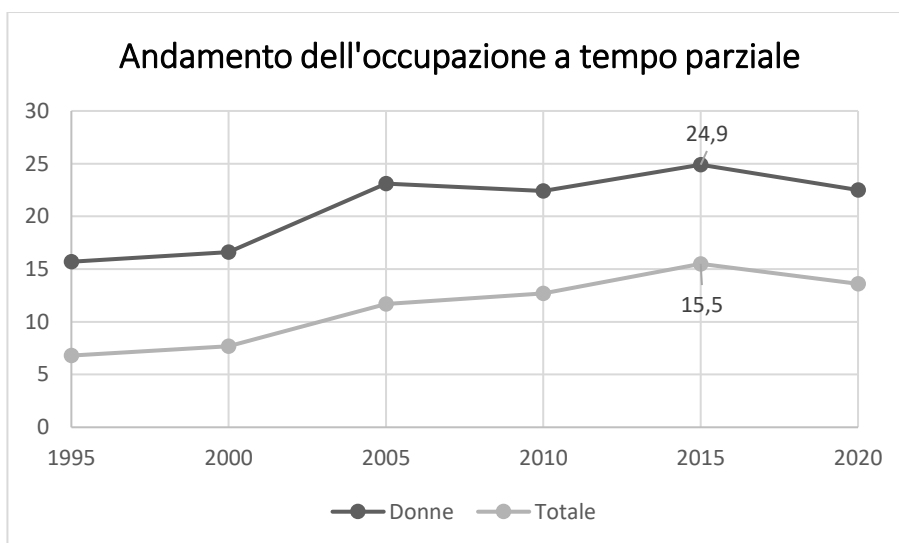


Figura 26 Fonte: dati Eurostat LFSA

Il part-time, come già espresso più volte all'interno della dissertazione, può trasformarsi da strumento utile a "trappola": In Spagna, il 52,2% di chi lavora a tempo parziale nel 2020 ha accettato un contratto con orario ridotto perché non ha trovato un lavoro full-time. Questo fenomeno chiamato "*part-time involontario*" colpisce anche i lavoratori spagnoli, soprattutto la componente maschile (60%); invece per le donne spagnole, e non solo, la ragione principale è da ricercarsi nella cura di adulti con disabilità o di bambini,

lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; 4) tirocinio; 5) contratto staffetta o de relevo 1) La distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata lavorativa potrà realizzarsi in forma continuata o ripartita. 2) Il lavoratore con part time a tempo indeterminato potrà stabilire con il datore di lavoro un numero di ore complementari da svolgere, in aggiunta alle ore ordinarie di lavoro. In ogni caso la somma di queste ore e delle ore ordinarie non potrà superare l'orario di un lavoratore full-time della stessa azienda. 3) I lavoratori part-time non percepiscono sussidio di disoccupazione; automaticamente e salvo prova contraria, la sua trasformazione sin dall'origine in contratto a tempo indeterminato e con orario full-time. 3) Il contratto deve essere registrato all'Ufficio di collocamento e una copia sarà consegnata ai rappresentanti sindacali.

con un divario di genere di 11,4 punti percentuali nel 2020. Inoltre, tale divario nella diffusione del contratto a tempo parziale si acuisce all'aumentare del numero di figli. Per le madri la situazione in cui si ricorre più spesso all'orario ridotto è con la presenza di due figli, mentre per i padri questo accade all'arrivo del primo, e forse unico, figlio.

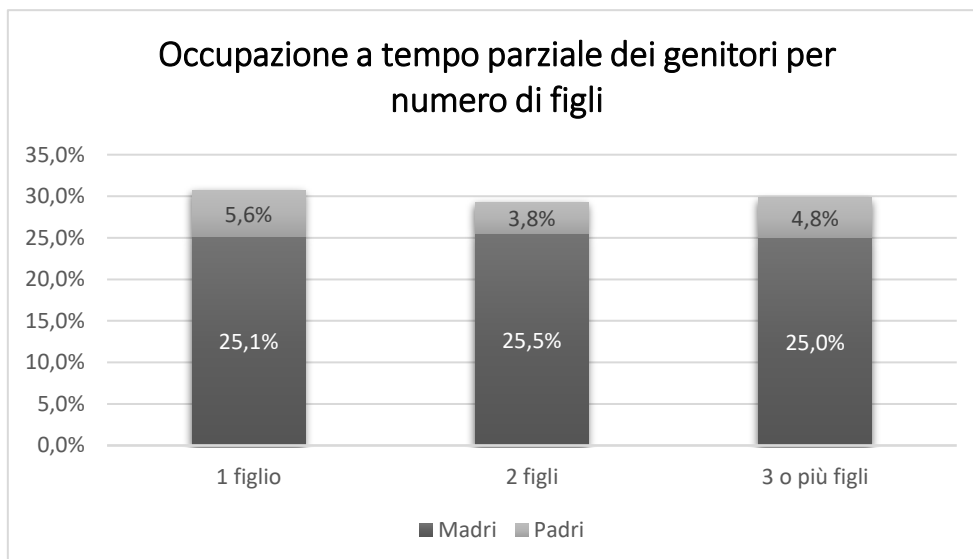


Figura 27 Fonte: dati Eurostat e INE

Come è stato possibile evincere dai dati sull'occupazione giovanile spagnola, il tasso di disoccupazione giovanile in Spagna è del 38,1%, la percentuale più alta registrata nel 2020 dai paesi membri dell'Unione europea. In particolare, la comunità autonoma in cui i giovani hanno una maggiore possibilità di essere disoccupati è l'Andalucía con il 39,2% del tasso di disoccupazione giovanile, al contrario la comunità autonoma in cui i giovani hanno meno difficoltà a trovare lavoro è La Comunidad Floreal de Navarra, seguita dalla Comunidad autonoma de Madrid. Dal punto di vista del genere, si riconferma la disegualianza nel mercato del lavoro nei confronti delle giovani donne più disoccupate: il tasso di disoccupazione nelle femmine tra i quindici e i ventiquattro anni è del 39,7%, 2,6 punti percentuali in più della controparte (Dati Eurostat). A livello territoriale, il Sud della penisola si riconferma essere l'area territoriale in cui i giovani e le donne sono più penalizzati.

Con il passare degli anni la situazione non migliora per le donne spagnole, con un tasso di disoccupazione femminile che si aggira intorno ai 17 punti percentuali (2020), in aumento rispetto all'anno precedente del 1,4%.

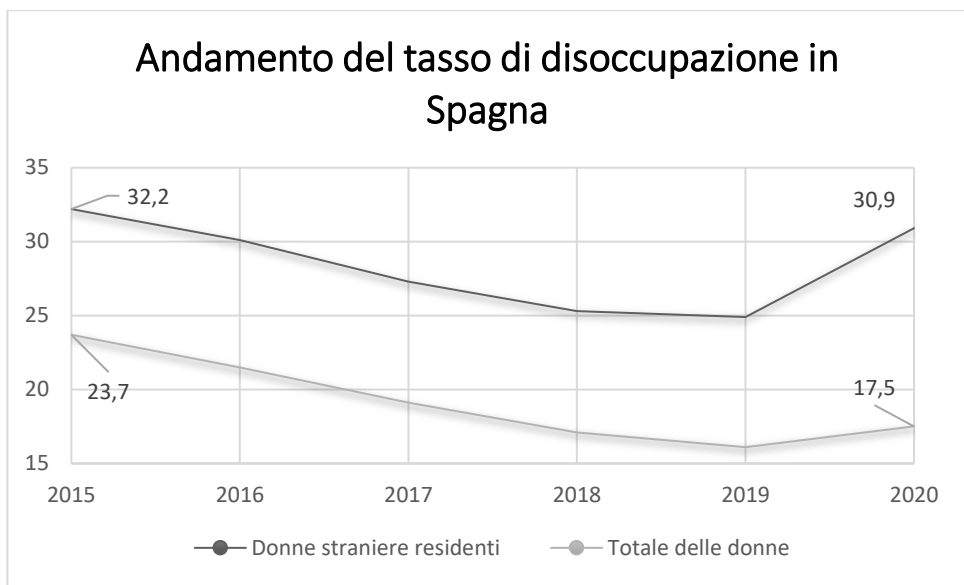


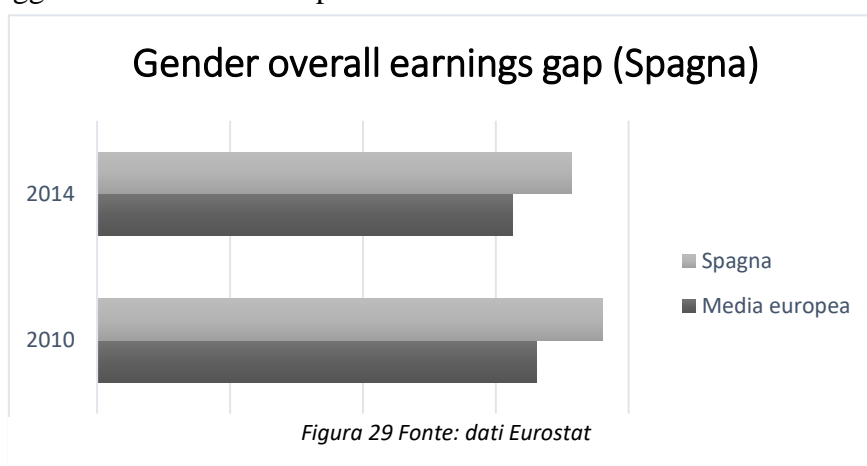
Figura 28 Fonte: dati INE

Se vengono considerate le donne straniere residenti in Spagna il tasso di disoccupazione femminile sale al 30,9%, contro il 19,4% della media europea. Questo è un dato da tenere in considerazione perché la popolazione straniera in Spagna rappresenta non solo l'11,5% della popolazione residente ma soprattutto gran parte della popolazione in età attiva. “i lavoratori migranti hanno un tasso di partecipazione più elevato, in particolare perché sono, in media giovani della popolazione nazionale” (Hernanz e Toharia, 2007). Nonostante ciò, durante il periodo di forte crisi che la Spagna ha attraversato, la disoccupazione tra gli stranieri è raddoppiata, nei primi anni di crisi fu colpita principalmente la componente maschile a causa della sua maggior presenza “in quei settori di lavoro salariato intensivo, che costituivano il nucleo del modello di sviluppo di bassa produttività spagnolo, e che è crollato vertiginosamente con l'avvento della recessione” (OIM, 2015, 23). Successivamente, la crisi ha coinvolto tutti i settori colpendo irrimediabilmente anche la componente femminile che però non è stata avvantaggiata dagli incentivi di crescita perché presente in settori diversi rispetto a quelli a cui suddetti incentivi erano destinati. Si torna a parlare quindi di forti disegualianze di genere, inizialmente si parlava della crisi economica come prettamente maschile, a cui si aggiungono le disegualianze che nascono dallo status di immigrata. Invero, durante l'anno le donne straniere residenti in Spagna sperimentano una rotazione tra periodi di occupazione e disoccupazione e lavorano più spesso con contratti informali nel settore dei servizi domestici.

Un ulteriore elemento di discriminazione delle donne all'interno del mercato del lavoro è rappresentato dal divario salariale. Secondo gli ultimi dati Eurostat (2019), il *Gender Pay Gap* in Spagna è del 11,9%, più basso della media europea che arriva al 14,1%. Dal 2014 ad oggi la situazione sembra essere migliorata di 3 punti percentuali. “Quando parliamo di divario salariale, non significa che le imprese paghino salari di base diversi a seconda del genere, ma che i posti di lavoro con pari responsabilità non sono retribuiti allo stesso modo. Il divario si genera quindi ricompensando maggiormente alcune categorie o occupazioni rispetto ad altre attraverso integrazioni salariali e ore di straordinario. Ciò è dovuto al fatto che le donne svolgono un lavoro retribuito per meno ore rispetto agli uomini, in quanto continuano ad avere maggiori responsabilità familiari e domestiche” (RTVE, 2021). Dal punto di vista generazionale, le donne con più di sessantacinque anni sono le più penalizzate (34,3%) rispetto alle giovani donne che entrano nel mercato del lavoro (1,7%); questo divario generazionale è creato dalle possibili interruzioni di carriera che le donne possono dover affrontare, ad esempio, per prendersi cura dei nascituri o di genitori anziani non autosufficienti.

Così come sollecitato dall'Unione europea, anche la Spagna ha cercato di migliorare questa situazione dal punto di vista della normativa vigente attraverso due *Decretos Reales 901-902/2020*. Essi riguardano la trasparenza retributiva e la regolamentazione dei cosiddetti *planes de igualdad* di cui devono rendere conto le aziende con più di cinquanta dipendenti.

Se anziché misurare solamente la mera differenza salariale si decide di utilizzare il *Gender overall earnings gap*, che tiene conto di altre variabili in gioco, la Spagna ha un gap maggiore della media europea.



Infine, anche nel mercato del lavoro spagnolo possiamo evidenziare una segregazione occupazionale orizzontale e verticale delle donne. Più in generale, ci sono due distinte teorie che cercano di spiegare suddetto fenomeno: sia nella teoria neoclassica che in quella femminista il nucleo principale riguarda gli stereotipi di genere. Seconda la prima, le donne sono “segregate” a livello occupazionale perché meno formate, meno produttive e meno dedicate al lavoro rispetto ai lavoratori uomini; la teoria femminista vede proprio nel ruolo secondario che le donne hanno avuto nel corso della storia e nelle responsabilità totalizzanti di cura della casa e dei membri della famiglia la reale causa di questa segregazione (Martínez et al., 2019).

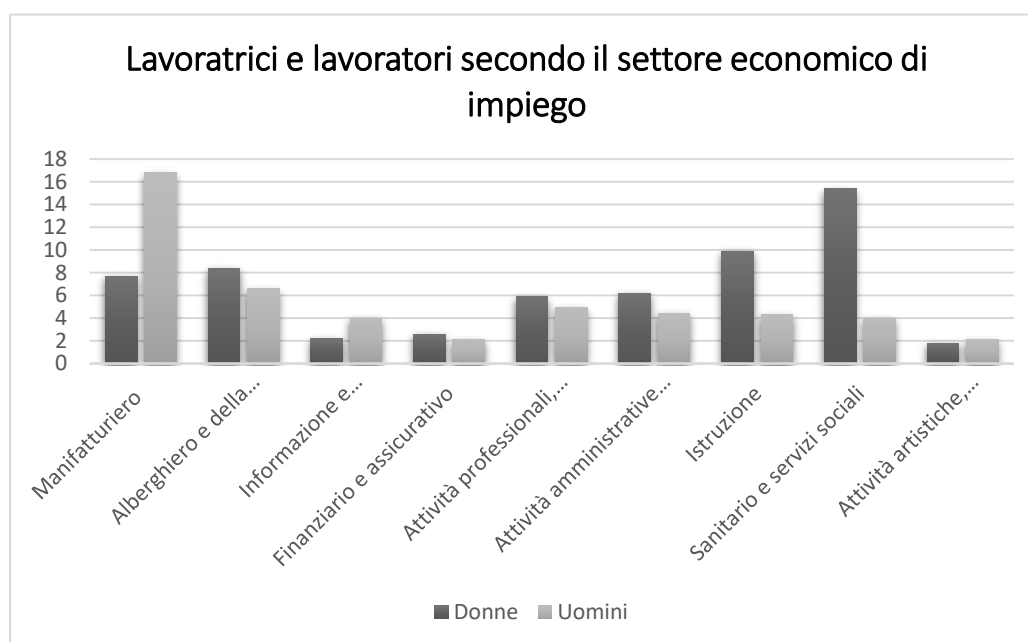


Figura 30 Fonte: dati Eurostat e INE

La segregazione orizzontale prevede che le donne spagnole siano concentrate maggiormente in determinati settori come quello sanitario e dei servizi sociali (15,4%), quello dell’istruzione (9,9%) e quello alberghiero e della ristorazione (8,4%), settori in cui il salario medio è più basso. Se all’essere donna si aggiunge l’essere immigrata, la segregazione occupazione si aggrava ulteriormente; infatti, le donne straniere residenti in Spagna sono quasi totalmente occupate nel settore del servizio domestico, spesso con contratti informali.

L'indice, sviluppato dall'EIGE, che misura la percentuale di persone occupate nei settori dell'istruzione, della sanità e delle attività relative all'assistenza sociale contenuto nella dimensione lavoro può aiutarci a quantificare la segregazione orizzontale nella penisola iberica.

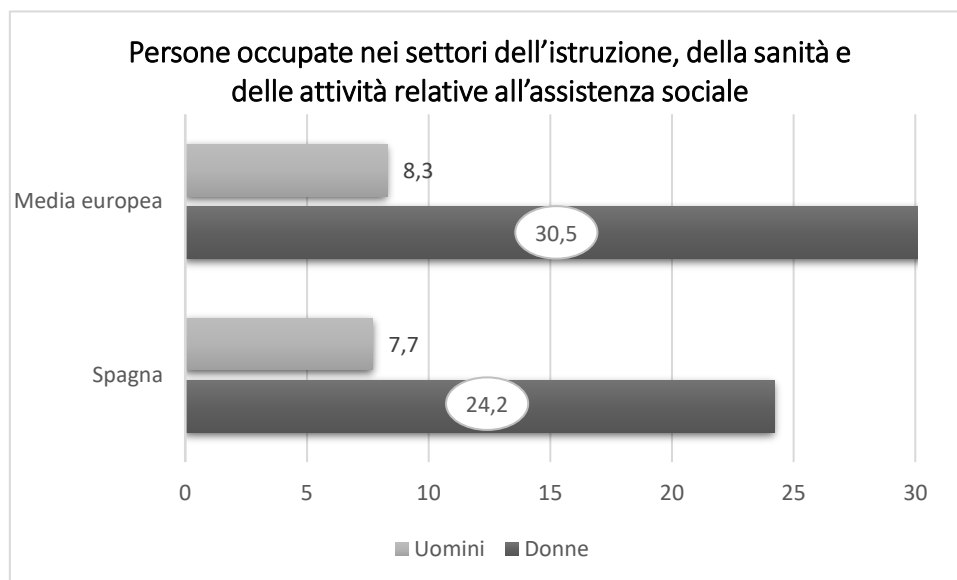


Figura 31 Fonte: dati Eurostat e EIGE

Come è possibile evincere dalla figura 31, la segregazione occupazione delle donne spagnole è minore rispetto alla media europea. Questa tendenza positiva ha origine da una normativa rivoluzionaria in materia di uguaglianza di genere che ha preso forma durante il governo Zapatero (2004-2011) rispondendo alla necessità di avere una legge che andasse oltre il principio di uguaglianza espresso dalla Costituzione contrastando attivamente qualsiasi tipo di discriminazione di genere, diretta o indiretta. “La *Ley organica 3/2007* è il risultato di una serie di misure di natura diversa che persegue l'obiettivo di rendere la parità di genere una realtà in Spagna. A tal fine, all'interno del testo giuridico si lavora in diversi settori sociali, come il lavoro, l'istruzione, la rappresentanza politica, tra gli altri. Al fine di essere una risposta integrale e trasversale di fronte ad un problema che riguarda tutti i livelli della società” (Méndez, 2012, 123).

Il titolo I riguarda il principio di uguaglianza e la tutela contro la discriminazione e tocca le seguenti aree di interesse:

- Il mercato del lavoro: occupazione, formazione, promozione e condizioni di lavoro;
- Violenza di genere: molestie sessuali e molestie di genere
- Maternità

- Azioni positive, cioè una serie di misure o piani legati al diritto il cui obiettivo finale è l'eliminazione della discriminazione.

Il titolo IV prevede il diritto al lavoro nelle pari opportunità attraverso programmi di miglioramento dell'occupabilità delle donne, la promozione della parità nella contrattazione collettiva e diritti di conciliazione della vita privata, familiare e lavorativa.

Il titolo V afferma il principio di uguaglianza nel settore pubblico, mentre il titolo VII afferma l'uguaglianza nella responsabilità sociale delle imprese attraverso la partecipazione delle donne ai consigli di amministrazione. Ad esempio, sono state introdotte le quote di genere con l'obiettivo di raggiungere almeno il 40% di donne nei consigli di amministrazione delle aziende con più di 250 dipendenti (Del Boca et al, 2012). Nel 2020, le donne spagnole facenti parte dei consigli di amministrazione sono il 29,3%, mentre le donne alla presidenza sono il 6,1%, nonostante la normativa in merito ad oggi non è stato raggiunto l'obiettivo nel settore privato. Le donne spagnole sono invece affermate ormai da molto tempo nei ruoli apicali della pubblica amministrazione: sono il 47,8% nella presidenza di governo, vicepresidenza e nei ministeri, il 46,2% nella segreteria dello stato e il 43,8% nelle direzioni generali e nelle segreterie generali tecniche.

3.2.3 La famiglia in Spagna: una tradizione in mutamento

Dal processo di democratizzazione della Spagna, un evento chiave è sicuramente l'entrata in vigore della costituzione nel 1978, la famiglia spagnola è stata travolta da diversi cambiamenti: “i cambiamenti legislativi avvenuti durante la transizione democratica hanno avuto una grande importanza nella configurazione e nella trasformazione delle relazioni familiari” (Migliavacca, 2008, 73). Ad esempio, il peso sociale del matrimonio, soprattutto della mancanza di esso, si è ridotto enormemente. Negli anni Settanta le donne non sposate erano un'eccezione, così come lo era avere un figlio fuori dal matrimonio, solo il 2,4% dei bambini era concepito al di fuori di esso. Secondo gli ultimi dati Eurostat, adesso sono più del 48% del totale i bambini nati da una madre non sposata. Inoltre, il tasso di nuzialità è drasticamente diminuito nel 2020 (-

45,7%) a causa delle restrizioni adottate per contrastare la pandemia, ma già da prima il numero di matrimoni era drasticamente diminuito.

Un ulteriore elemento che influisce su questo significativo decremento è il ruolo che la chiesa cattolica ha smesso di avere dopo la fine del franchismo, dittatura in cui la chiesa cattolica era stata adottata come religione di stato, nella società spagnola. A riprova di questo, nel 1978 il 97% dei matrimoni venivano celebrati in chiesa, nel 2020 su dieci matrimoni nove sono celebrati civilmente. Inoltre, il 21,4% di essi è celebrato tra coppie eterosessuali con almeno un coniuge straniero, in aumento del 3,7% dal 2019, e le coppie omosessuali che si sono sposate nel 2020 rappresentano il 3,4% del totale dei matrimoni registrati (Instituto Nacional de Estadística). La chiesa cattolica ostacolava anche divorzi, separazioni, coppie di fatto e unioni civili tra persone dello stesso sesso ma con il venir meno dei propri poteri sulla società spagnola tutti questi elementi entrano a far parte della quotidianità.

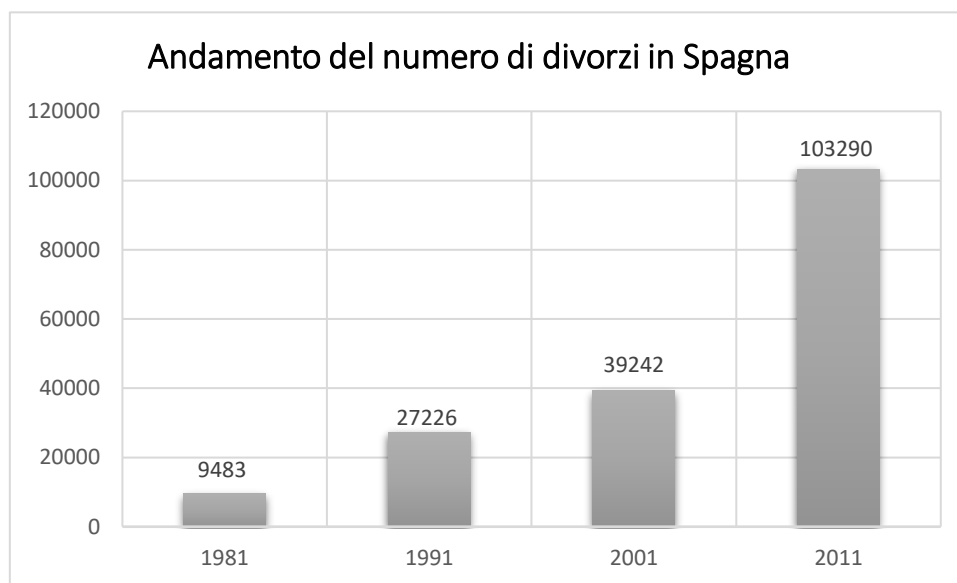


Figura 32 Fonte: dati INE

Infatti, come dalla figura 32, dal 1981, anno in cui il divorzio divenne legale in Spagna, i divorzi sono stati in aumento costante per i trenta anni successivi. Secondo gli ultimi dati INE disponibili, nel 2019 ci sono stati più di 90 mila divorzi.

Fino alla fine della dittatura franchista “era in vigore la *Ley de peligrosidad*, che dichiarava gli omosessuali "in stato di pericolo" e prevedeva "misure di sicurezza e di

riabilitazione" (¿Cómo han cambiado las familias españolas en estos 40 años? 26 Nov 2018, El País). Altro elemento sicuramente storico del governo Zapatero, è stata la legalizzazione del matrimonio di persone dello stesso sesso nel 2005 con la *Ley 13/3005*, scardinando un altro tabù imposto dalla chiesa cattolica. La Spagna si mostrò all'avanguardia nel riconoscimento dei diritti civili, preceduto in questo solo dal Belgio e dai Paesi Bassi: Legalizzare il matrimonio non significa semplicemente consentirlo ma implica un'altra serie di diritti garantiti alle coppie come il diritto all'adozione e alla pensione. Il primo anno si sono celebrati 914 matrimoni tra persone dello stesso sesso, in costante aumento; dopo un decennio (nel 2015) i matrimoni omosessuali celebrati in Spagna sono stati quasi due mila. A livello territoriale, le comunità autonome in cui si sono celebrati più matrimoni nel corso dell'anno 2019 sono la Comunidad de Madrid (540), Cataluña (424) e Andalucía (416).

Seconda la costituzione spagnola, la famiglia è un'istituzione fondamentale di convivenza nella società spagnola. Secondo gli ultimi dati INE, sul territorio della penisola iberica sono presenti 18754,8 famiglie, in costante aumento rispetto agli anni precedenti, soprattutto nelle isole Canarie, nelle Baleari e nelle comunità autonome di Murcia e di Valencia. Mentre a diminuire considerevolmente è il numero di componenti: attualmente le famiglie formate da due componenti sono le più numerose, seguite da quelle unipersonali; le famiglie con meno componenti sono distribuite maggiormente nella comunità autonoma Asturias con 2,2 persone per famiglia, al contrario le famiglie di Melilla hanno una media di 3,15 componenti a famiglia.

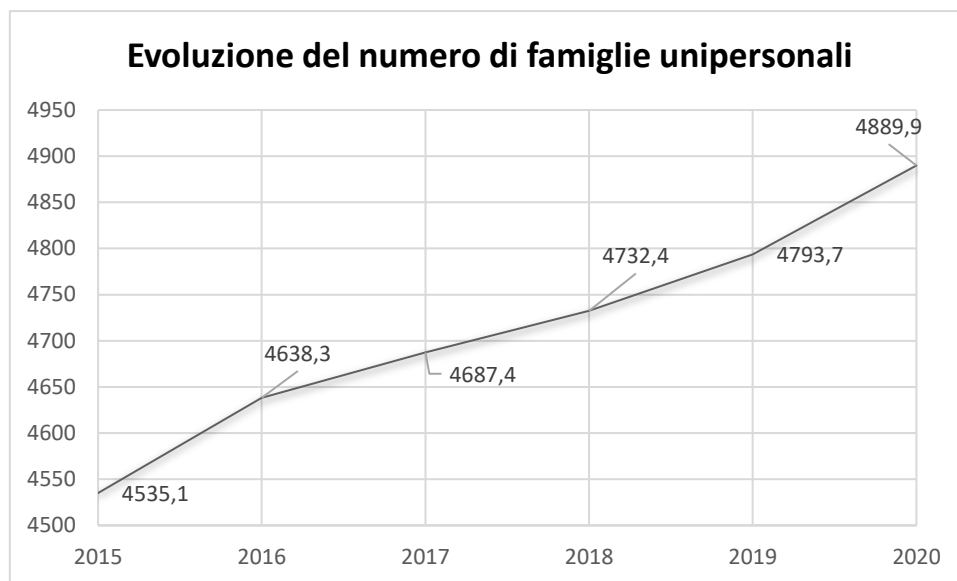
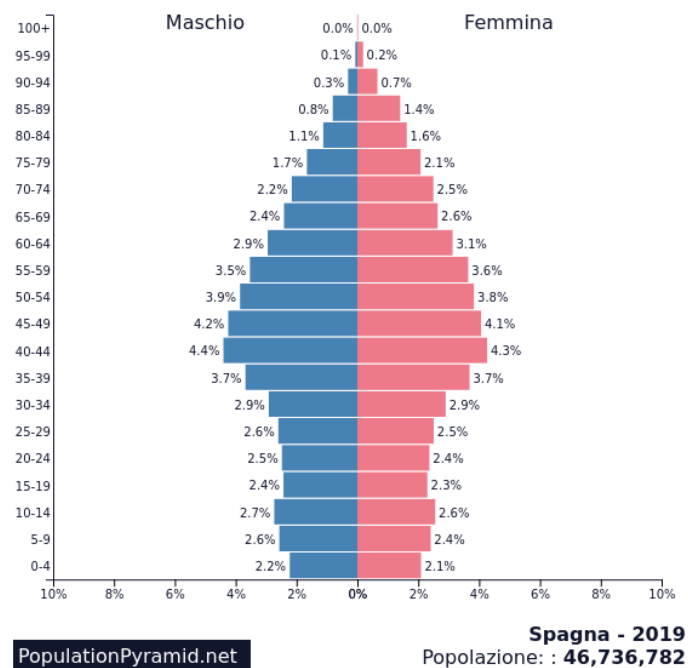


Figura 33 Fonte: dati INE

In particolare, le famiglie unipersonali in Spagna sono formate per la maggior parte da donne over sessantacinque, infatti, nel 2020, sul totale 1511 sono composti da donne mentre 620,4 da uomini. Rappresentano ad oggi più del 26% delle famiglie spagnole, con un incremento del 17,2% dagli anni Ottanta; dal punto di vista territoriale, esse sono maggiormente distribuite nelle Asturie (31% nel 2021), Castilla y Leon (30,2%) e La Rioja (28,9). Questo fenomeno è indissolubilmente legato all'andamento demografico: l'invecchiamento della popolazione in Spagna può essere visibile attraverso gli ultimi dati Eurostat: le persone over sessantacinque rappresentano il 19,6% del totale, al di sotto della media europea di 0,7 punti percentuali. A livello di genere, la maggior parte sono donne, così come abbiamo visto nel caso delle famiglie unipersonali, grazie ad una speranza di vita di 5,47 anni più alta rispetto agli uomini. Inoltre, la popolazione con età superiore agli ottanta anni, cioè i cosiddetti *ultra-fragili*, è il 6% della popolazione spagnola totale. Il tasso di dipendenza delle persone anziane, cioè il rapporto tra gli inattivi over sessantacinque e la popolazione in età attiva, si aggira intorno al 29% nel 2020. Dal primo dato disponibile, riguardante l'anno 2009, c'è stato un incremento costante: nell'arco di undici anni la dipendenza delle persone anziane è aumentata di 5,6 punti percentuali (Dati Eurostat).

Osservando la piramide per età costruita con riferimento alla popolazione spagnola del 2019 si può evincere come, grazie soprattutto al fenomeno migratorio, la fascia d'età più numerosa è quella 40-41, seguita da 45-49 e 50-54. Mentre la base della

piramide (dai 0 ai 14 anni) rappresenta il 14,8% della popolazione totale. In particolare, la fascia d'età 10-14 è più ampia, e quindi più numerosa, rispetto alle altre.



“Le famiglie estese hanno vissuto in Spagna una progressiva riduzione nel corso degli anni. La convivenza tra generazioni differenti è decisamente diminuita a causa dei mutamenti economici e sociali, che hanno visto crescere in maniera considerevole la famiglia nucleare” (Migliavacca, 2008, 79) anche se durante la pandemia da Covid-19 le suddette sono nuovamente aumentate, per venire incontro alle esigenze delle persone più fragili soprattutto nel periodo di lockdown.

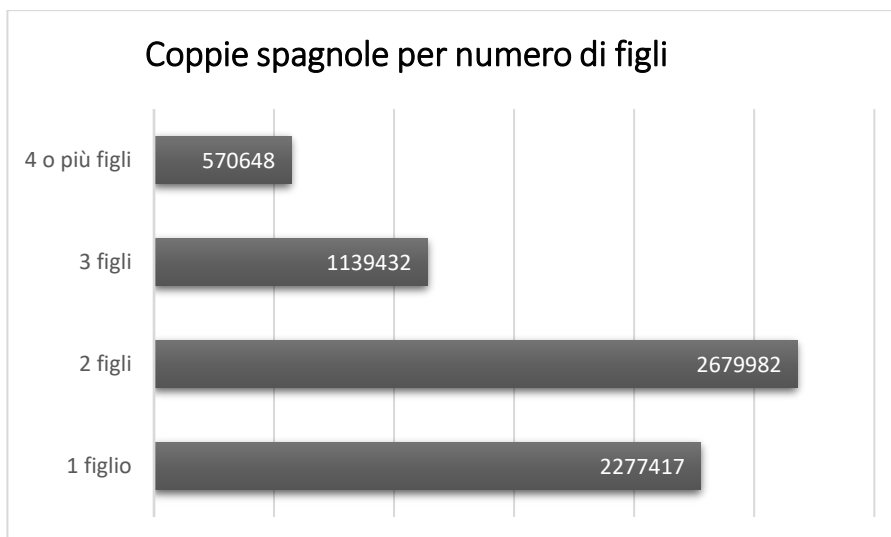


Figura 34 Fonte: dati INE

Tra le coppie spagnole la maggior parte è sposata e convive con almeno un figlio in comune. Inoltre, sono maggiormente diffuse le coppie con almeno due figli soprattutto nella classe d'età che va dai trentacinque ai trentanove anni, seguita da quella riferita ai quarantenni, l'età media per le diverse fasi della vita degli spagnoli è slittata. Infatti, sono più numerose le coppie con figli maggiorenni: in particolare, i giovani spagnoli tra i venticinque e i ventinove anni, quindi i giovani che dovrebbero aver concluso gli studi e trovare un lavoro remunerato in modo da poter formare un proprio nucleo familiare, che vivono ancora in casa con i genitori sono il 55% (in riferimento all'anno 2020).

Essi risiedono nella casa di origine più a lungo per la difficile situazione occupazionale in cui vertono e per le difficoltà ad avere una casa propria causate da un sistema abitativo inefficiente. A questo proposito, i giovani a rischio povertà che vivono ancora nella casa originaria rappresentavano nel 2019 il 17,8%, al di sopra delle media europea che si aggira intorno al 13%. Inoltre, è presente un divario di genere: più del 20% delle giovani donne con età compresa tra i venticinque e i ventinove anni è a rischio povertà.

A riprova dello slittamento delle varie tappe della vita personale e del sempre presente divario di genere: le donne trovano il primo lavoro intorno ai venticinque anni, gli uomini a ventitré; le donne si sposano prima, intorno ai 33,5 anni, degli uomini (35,6 anni). A questo ne consegue uno slittamento dell'età media a cui si ha il primo figlio: l'80% delle donne spagnole (25-29 anni) non ha figli; anche per gli uomini under trenta la situazione è simile il 95% non ha figli (Instituto Nacional de Estadística).

La famiglia tradizionale spagnola è caratterizzata da forti legami tra i suoi componenti, da stabilità coniugale, essa è patriarcale e con un forte squilibrio tra donne e uomini. In particolare, la distribuzione del tempo rappresenta la dimensione in cui la Spagna ottiene il punteggio peggiore dell'*Indice sull'uguaglianza di genere* elaborato dall'EIGE: 64, contro una media europea di 65,7.

Tabella 10 *Dominio Tempo in Spagna GEI (2020)* Fonti: Eurofound, EQLS, 2016; Eurofound, EWCS, 2015

Attività assistenziali	DONNE	UOMINI
Persone che si prendono cura e educano i loro figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, ogni giorno (%)	37,5	24,7
Persone che cucinano e/o lavorano in casa, ogni giorno (%)	78,7	33,7
Attività sociali	DONNE	UOMINI
Lavoratori che svolgono attività sportive, culturali o ricreative al di fuori del proprio domicilio, almeno quotidianamente o più volte alla settimana (%)	27,5	31,9
Lavoratori impegnati in attività di volontariato o di beneficenza, almeno una volta al mese (%)	12,2	11,4

Come si può evincere dall'ottenimento del medesimo punteggio nel calcolo del 2015, del 2017 e del 2018, la situazione è bloccata senza alcun tipo di miglioramento. Solo se si guarda il rapporto tra donne e uomini che si prendono cura e educano i loro figli o nipoti, anziani o persone con disabilità ogni giorno, c'è un principio di miglioramento, come è visibile dalla figura 35.

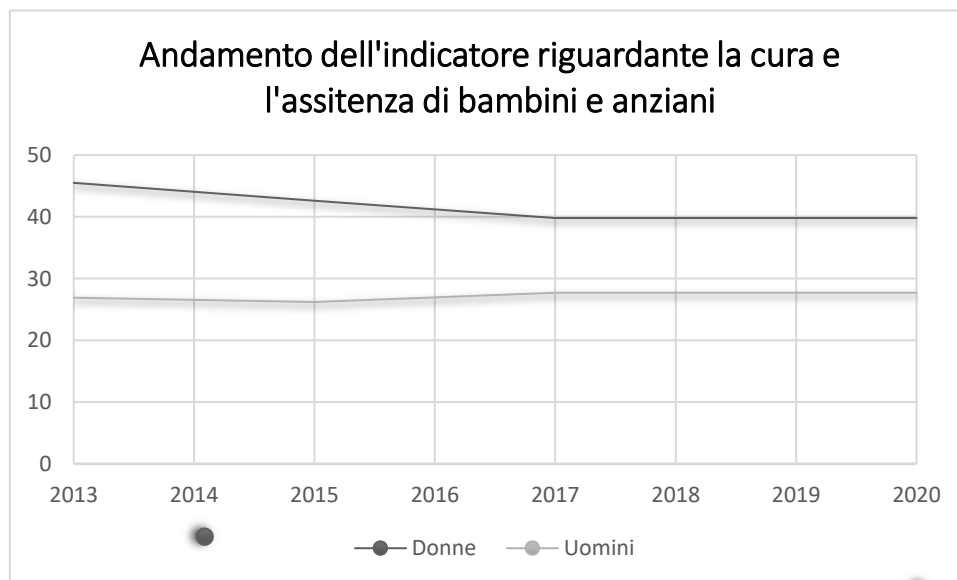


Figura 35 Fonte: EIGE attraverso i microdati Eurofound, EQLS 2016

L'EIGE afferma che "Il divario di genere nelle attività di cura è diminuito; lo dimostra la riduzione della percentuale di donne con responsabilità di assistenza quotidiana e

l'aumento della percentuale di uomini in queste attività". Al tempo stesso però dopo il miglioramento nella distribuzione del tempo per questo tipo di attività assistenziali che va dal 2013 al 2017 abbiamo poi anche qui una fase di stallo.

La *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010* elaborata dall'INE descrive dettagliatamente la distribuzione del tempo nella penisola iberica.

Tabella 12 *Distribuzione del tempo per attività e per genere; Fonte: dati INE*

	Totale	Donne	Uomini
Lavoro remunerato	07:24	06:43	07:55
Casa e famiglia	03:38	04:29	02:33
Vita sociale e divertimento	1:49	1:43	1:54

Attraverso la tabella 11, costruita attraverso i dati INE disponibili riguardanti la durata media giornaliera delle principali attività, è possibile evincere come gli uomini spagnoli giornalmente lavorano percependo un salario per più tempo rispetto alle donne mentre la situazione per quanto riguarda le attività da svolgere in casa e per la famiglia è speculare, con un utilizzo del tempo di mediamente due ore maggiore per la componente femminile. “Sebbene la partecipazione delle donne al lavoro retribuito sia aumentata di tre punti e quello degli uomini è diminuita di quattro (in riferimento alla precedente indagine 2002-2003), ci sono ancora più di 10 punti di differenza tra la partecipazione maschile (38,57%) e femminile (28,2%) a questa attività”. “Al contrario, anche se la partecipazione maschile nei lavori domestici è aumentata negli ultimi sette anni di quasi cinque punti e la percentuale di donne che svolgono mansioni domestiche è diminuita di meno di un punto, rimane una differenza di partecipazione al lavoro non retribuito di 17 punti percentuali a carico delle donne (74,7% per gli uomini e 91,9% per le donne)”.

Per quanto riguarda il tempo libero: gli uomini spagnoli partecipano maggiormente ad attività all'aria aperta e in Hobbies e informatica, inoltre, anche nelle attività con una più equa distribuzione di genere, come vita sociale e divertimento, permane un divario di mediamente undici minuti.

In particolare, nella cura dei figli, le madri con figli minori di sei anni usano il 92,9% del loro tempo giornaliero in questa attività contro il 66,7% usato dai padri. Con

la crescita dei figli (dai sette ai diciassette anni) il tempo che i padri utilizzano diminuisce ulteriormente fino a raggiungere il 22,4%, anche quello delle madri diminuisce di più di quaranta punti percentuali. Secondo i dati raccolti con riferimento all'anno 2016, i padri spagnoli usano due ore in più a settimana rispetto alla media europea (INE). Con riguardo alla casa, invece, sono le donne ad occuparsi maggiormente della gestione e dell'aiuto degli altri membri della famiglia, 21,6% contro il 9,9% della componente maschile, soprattutto le donne in coppia con un'età compresa tra i quarantacinque e i sessantaquattro anni senza figli minori di diciotto anni. L'attività domestica in cui il divario di genere in Spagna si acuisce è la gestione del cibo, della cucina, a cui mediamente una donna spagnola dedica l'81,3% del suo tempo (Dati Eurostat, 2010).

Esiste, infine, un ulteriore divario: quello tra le donne con diverso livello di istruzione. Ad esempio, nelle attività di pulizia le donne con un livello di istruzione alto utilizzano ventotto minuti in meno rispetto a quelle un livello basso. D'altra parte, le donne con un basso livello di educazione dedicano solo il 5,3% del loro tempo a insegnare, leggere e parlare con i loro figli, contro il 20% delle madri spagnole con il livello di istruzione più alto.

3.3 Analisi comparativa delle diseguglianze di genere tra lavoro e famiglia

Come già anticipato nel paragrafo 1.4, che introduce il sistema di Welfare Sudeuropeo, Spagna e Italia rappresentano due dei paesi del regime di Welfare mediterraneo teorizzato da Ferrara e fanno parte dei cosiddetti paesi PIGS³⁵, così come Grecia e Portogallo. Ferrara ha, inoltre, individuato una serie di specificità del modello mediterraneo: intervento pubblico misto, ad esempio, in campo pensionistico si basa su programmi assicurativi legati alla posizione occupazionale mentre il sistema sanitario è universalistico, uno scarso sviluppo delle politiche contro la povertà, un forte dualismo

³⁵ Questo acronimo - che ingloba Portogallo, Italia, Grecia e Spagna - è stato inventato dalla stampa anglosassone ai tempi dell'ultima crisi finanziaria del 2007 con una evidente nota dispregiativa (Pigs in inglese significa "maiali") <https://www.ilsole24ore.com/art/c-erano-volta-pigs-ora-sono-tasso-zero-ACgcU0g>

basato sulla propria collocazione nel mercato del lavoro e un basso grado di defamilizzazione.

Più in genere, “Il Welfare state si occupa quindi di soddisfare i bisogni e proteggere dai rischi sociali attraverso delle politiche pubbliche, cioè azioni politiche attuate dai diversi sistemi politici (in particolare dai governi) per rispondere a problemi di rilevanza collettiva. Queste «azioni» possono avere motivazioni, modalità ed effetti differenti. Tuttavia, va ricordato che non sono mai né i politici né i governanti a produrre da soli le politiche pubbliche, (vengono emanate dai sistemi politici) che sono, piuttosto, il prodotto di composite aggregazioni di attori” (Slide del corso di Diseguaglianze sociali e politiche di Welfare, anno accademico 2020/2021, Mauro Migliavacca).

Le politiche contro la povertà rispondono a forse uno dei più antichi rischi sociali. Fondamentale è la distinzione che ad oggi viene adottata al concetto di povertà: la misurazione assoluta della povertà si basa sulla misurazione della scarsità di beni essenziali tramite una valutazione monetaria di un paniere di beni e servizi considerati essenziali, invariante nel tempo e nello spazio, e viene inoltre stabilito quale dovrebbe essere il reddito medio per acquistarli. In quest’ottica, la povertà viene definita come una condizione economica di incapacità all’acquisto di determinati beni e servizi, indipendentemente da quello che è lo standard di vita medio della popolazione di riferimento. Una forte riduzione della povertà assoluta non coincide tuttavia con l’eliminazione totale della povertà in tutte le sue manifestazioni. Nasce quindi anche il concetto di povertà relativa la cui misurazione è basata sul “confronto” rispetto ad altri individui o altre famiglie nella comunità e fornisce una valutazione della diseguaglianza presente all’interno della popolazione oggetto di studio. In quest’ottica, quindi, si prende in considerazione lo standard medio (mediano) della popolazione di interesse e la povertà viene quindi individuata nella condizione di alcuni membri della comunità che risulta peggiore rispetto agli altri (Rinaldi e Zelli, 2014).

Con la precarizzazione del mercato del lavoro, la maggiore instabilità familiare e la contrazione della spesa pubblica utilizzata per lo stato sociale, sempre più persone sperimentano periodi di povertà, altresì detta povertà transitoria, o anche deprivazione materiale, ovvero di situazioni di vita caratterizzate dall’assenza di beni o di opportunità considerate ormai acquisizioni standard nelle società odierne (Ranci e Pavolini, 2015).

Per comprendere al meglio la situazione nei due paesi presi in esame è quindi necessario analizzare i dati riguardanti il mercato del lavoro, in particolare per la componente femminile in quanto la più a rischio. Il tasso di rischio di povertà rappresenta “la quota di persone con reddito disponibile equivalente al di sotto della soglia di rischio di povertà, fissata al 60 % del reddito disponibile equivalente mediano nazionale (dopo i trasferimenti sociali). L'indicatore si basa sul l'EU-SILC (statistiche sul reddito, sul l'inclusione sociale e sulle condizioni di vita)” e nel 2019 è stato stimato 21,1% per le donne spagnole e al 20,8% per le donne italiane, percentuali al di sopra della media europea (stimato al 17,1%)³⁶.

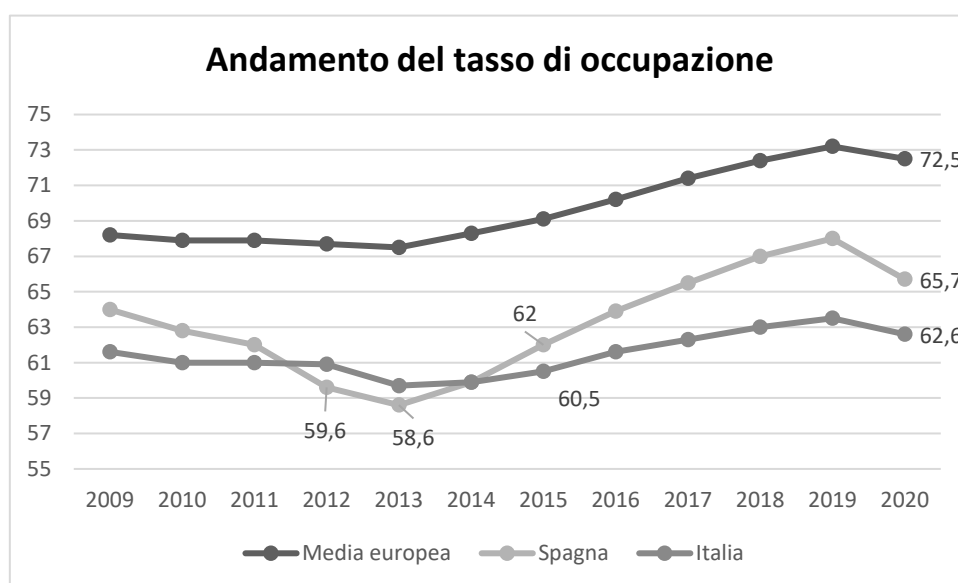


Figura 36 Fonte: dati Eurostat LFSA

Come è possibile evincere dalla figura 36, i tassi di occupazione dei due paesi sono sempre più bassi della media europea. Ovviamente, questo andamento è stato

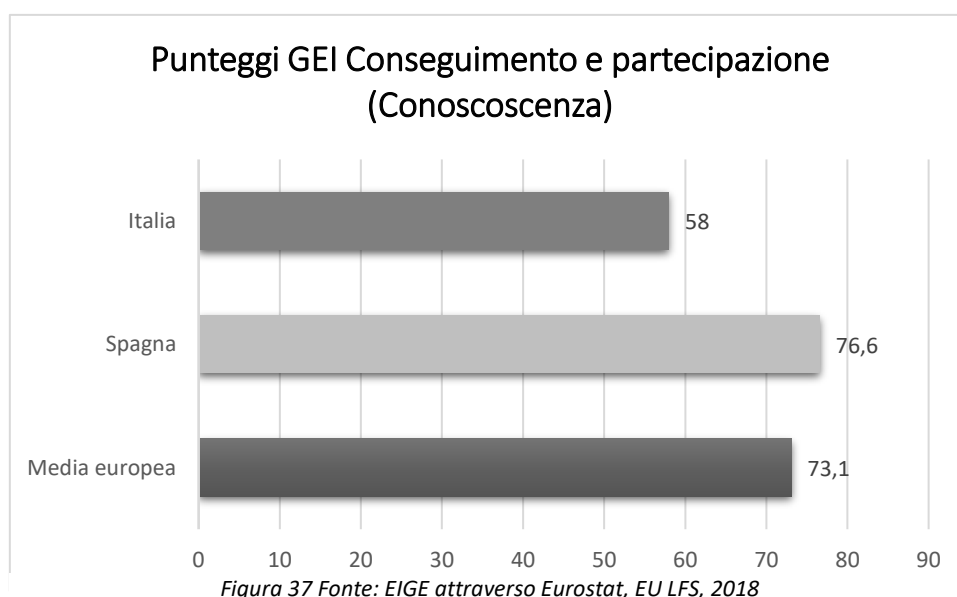
³⁶ Due indicatori utili a comprendere la maggiore incidenza del rischio di povertà nella componente femminile della popolazione sono il *Gender pay gap* (§ 2.1): dal punto di vista dell'analisi comparata, le donne spagnole percepiscono un salario minore della componente maschile e delle donne italiane con un gap che si aggira intorno all'11%. Suddetto rapporto fornisce però una stima erronea della situazione italiana, come descritto per la prima volta nel sottoparagrafo 3.1.2, ed è quindi necessario usare l'indicatore *Gender overall earnings gap*: la Spagna presenta infatti un divario minore (35,7%) rispetto a quello italiano (43,7%). Il divario salariale si tradurrà poi nella fase di invecchiamento in *Gender pension gap*: in Italia stimato al 34,9% e in Spagna al 27,4%, motivo per il quale, insieme alla maggiore aspettativa di vita, le donne over sessantacinque rappresentano in entrambi i paesi la categoria più a rischio povertà.

influenzato dalle due più recenti crisi economiche: la prima, iniziata nel 2008, ha colpito maggiormente la Spagna, soprattutto negli anni 2012 e 2013; con l'aiuto fornito dall'Unione europea dato nel 2015 alla penisola iberica, il tasso di occupazione spagnola supera nuovamente quello italiano.

Con la seconda crisi economica causata dalle restrizioni dovute al contenimento della pandemia da coronavirus, iniziata in Europa nei primi mesi del 2020, i due tassi di occupazione calano entrambi ma in modo più drastico in Spagna (del 2,3% contro il 0,9% in Italia).

Addentrando nella questione di genere, il mercato del lavoro italiano sembrerebbe penalizzare maggiormente le donne rispetto a quello spagnolo, come è possibile dedurre dal divario di genere nell'occupazione calcolato dall'Eurostat. In Italia è calcolato al 19,9%, quasi dieci percentuali in più rispetto a quello calcolato per la Spagna. “già dal 2000 al 2009 in Italia la crescita dell'occupazione femminile era stata inferiore al 7% contro [...] il quasi 12% della Spagna” (Del Boca et al., 2012, 31)

Un elemento che influenza tale divario di genere nell'occupazione è evidente se si analizzano i diversi punteggi ottenuti nella dimensione conoscenza del *Gender Equality Index*. Innanzitutto, il punteggio ottenuto dalla penisola iberica (67,6) è più alto della media europea (63,6), mentre quello italiano è più basso di 1,7 punti. Analizzando i sub indicatori di cui si compone tale dimensione è inoltre possibile notare come la partecipazione femminile e il conseguimento di titoli di studio sia nettamente più bassa in Italia.



Inoltre, comparando i tassi di occupazione femminile per titolo di studio (§ 3.1.2 per l'Italia e §3.2.2 per la Spagna) è evidente come in Italia le donne con un livello di istruzione inferiore siano meno occupate rispetto alle corrispondenti spagnole. Ne deriva che in Italia c'è un numero di laureate, e laureati, inferiore rispetto alla totalità della popolazione e, nonostante ciò, le donne che hanno un livello di istruzione inferiore, più numerose, hanno un tasso di occupazione inferiore. Peraltro, i laureati di recente di ambo i generi hanno un tasso di occupazione inferiore in Italia (56,8%) rispetto che in Spagna (69,6%), quest'ultimo è però inferiore alla media europea di oltre nove punti percentuali. A livello di divario di genere in materia di occupazione dei recentemente laureati, l'Italia riconferma il gap presente nel suo mercato del lavoro con una differenza che supera i sette punti percentuali, mentre la Spagna presenta un divario di genere minore della media europea (Dati Eurostat, 2020). All'affermazione "L'università è più importante per un ragazzo che per una ragazza" il 48,8% dei rispondenti è fortemente in disaccordo, soprattutto in Spagna con una percentuale del 63,7% ma anche in Italia con una percentuale del 41%. Comparando i due paesi per genere, le donne italiane rispondenti che concordano pienamente, anche se con una percentuale minima, sono maggiori (2,5%) rispetto a quelle spagnole (0,7%), d'altra parte le rispondenti spagnole che sono fortemente in disaccordo sono più del 71%, con una differenza di più di ventitré punti percentuali rispetto alle italiane. Analizzando poi le risposte a seconda del livello di istruzione dei rispondenti, le persone con un livello basso di istruzione in Italia sono maggiormente concordi con l'affermazione (il 3% è pienamente d'accordo e il 13,3% è d'accordo) rispetto ai rispondenti spagnoli con la medesima caratteristica (l'1,7% è pienamente d'accordo e il 4,1% è d'accordo), inoltre, questa differenza è riscontrabile, seppur con percentuali più irrisorie, anche tra i rispondenti con un grado di educazione elevato (European Value Survey, 2017-2020).

Il mercato del lavoro della penisola iberica è però stato investito dalla “cultura del lavoro temporaneo”: ad oggi, la Spagna rappresenta il primo paese a livello europeo per numero di persone occupate a tempo determinato sul totale degli occupati.

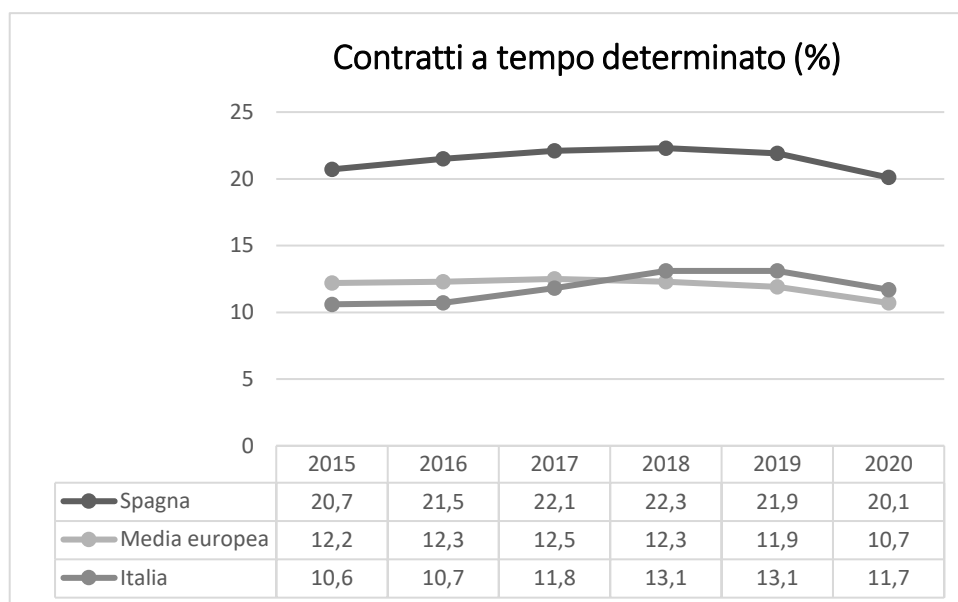


Figura 38 Fonte: dati Eurostat LFSA

Al contrario, la percentuale di contratti a tempo determinato sul totale dell’occupazione in Italia si aggira intorno all’11%, dieci punti percentuali in meno rispetto alla Spagna. Inoltre, i contratti a tempo determinato sono più diffusi tra le donne spagnole, 1939 mila nel corso del 2020, con un divario di genere che si stima al 3,3% sul totale degli occupati, di gran lunga più alto rispetto a quello italiano che non raggiunge nemmeno un punto percentuale.

La precarizzazione appena descritta può portare a periodi di disoccupazione sempre più frequenti e più o meno lunghi per durata, in questa condizione i lavoratori e le lavoratrici sono più vulnerabili, in quanto la mancanza di un reddito può portarli, in mancanza di aiuti, a uno stato di deprivazione.

Secondo gli ultimi dati Eurostat disponibili (2020), la disoccupazione, calcolata sul totale della popolazione attiva (15-64 anni), è maggiore in Spagna, in particolare per le donne spagnole. Inoltre, i valori più alti si possono trovare in corrispondenza dei periodi di crisi. Nel 2015, anno funesto per la Spagna, la disoccupazione femminile arrivava al 23,6%; l'altro picco evidente si ha nel 2020 (17,4%), infatti, la pandemia ha causato la crisi, in particolare, dei settori a maggiore partecipazione femminile, eccezion fatta per le professioni sanitarie.

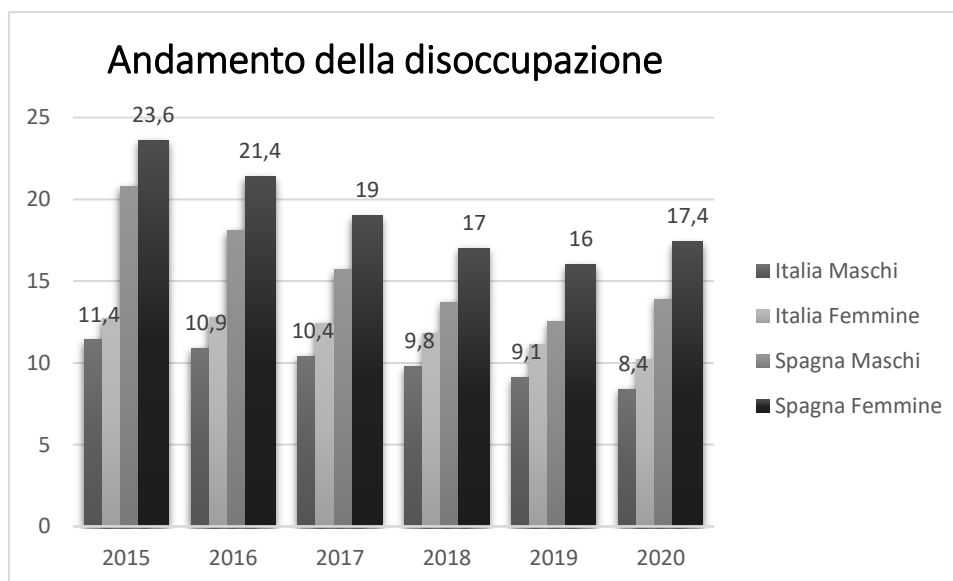


Figura 39 Fonte: dati Eurostat LFSA

Il contrasto alla povertà dovrebbe rappresentare l'obiettivo principale dell'intero sistema di welfare. L'indennità di disoccupazione è uno degli strumenti di policy di cui i sistemi di welfare si avvalgono maggiormente per contrastare tale rischio sociale.

I paesi mediterranei sono caratterizzati da un impianto di welfare contributivo, molto frammentato sulla base della categoria di appartenenza nell'occupazione precedente, con gravi mancanze nel sostegno al reddito soprattutto della popolazione attiva.

In Spagna le diverse indennità di disoccupazione disponibili devono essere richieste al SEPE Servicio Público de Empleo Estatal (Servizio pubblico statale per l'occupazione) e sono regolate dalla *Ley General de la Seguridad Social* (LGSS). Le diverse tipologie di sussidio presenti dipendono dal periodo di lavoro precedente. Per i lavoratori e le lavoratrici che hanno lavorato per più di un anno è prevista un'indennità contributiva la cui durata è determinata dal periodo di occupazione e quindi dai contributi

maturati nei precedenti sei anni; la “mini indennità” è prevista per coloro i quali non hanno maturato i trecentosessanta giorni minimi necessari a richiedere l’indennità contributiva, con familiari a carico sono sufficienti tre mesi di contributi; ad esse si aggiungono poi altre forme di sussidio per specifiche categorie come: ad esempio, per chi ha familiari a carico, non percepisce reddito e ha appena esaurito l’indennità contributiva, colloquialmente definito *Ayuda familiar* prevede un’estensione dell’indennità dai diciotto ai trenta mesi; ma anche per gli over quarantacinque senza familiari a carico, per emigrati rientrati, per i recentemente scarcerati.

In Italia “è un istituto, sotto forma di sussidio, a favore dei soggetti che si trovano in uno stato di disoccupazione involontaria, a compensazione del mancato guadagno degli stessi in modo proporzionale al loro reddito da lavoro precedentemente percepito” (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Il vigente ordinamento italiano prevede diverse tipologie di indennità: l’indennità di mobilità, a carico dell’INPS³⁷, viene ricevuta da disoccupati con almeno dodici mesi di anzianità aziendale, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato; “La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI) è una indennità mensile di disoccupazione avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione”; a queste forme si aggiungono altre specificatamente indirizzate ad alcune categorie di lavoratori come i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e quelli del settore edile.

In particolare, “il sistema di Welfare italiano è sempre più inadeguato e obsoleto, non è stato in grado di proteggere le persone dai nuovi rischi sociali perché concentrato quasi interamente sulla figura del lavoratore maschio adulto, lasciando indietro le generazioni più giovani e le donne. Invero, la spesa pubblica sociale è quasi totalmente destinata alle pensioni mentre “le risorse destinate alla voce *famiglia* in particolare, sono circa la metà rispetto alla media europea” (Del Boca e Rosina, 2010, 12). “Sarebbe (perciò) necessaria [...] un’ampia, strutturale, organica e coerente riforma degli strumenti di protezione pubblica e promozione del benessere” (*Ivi*, 105)

³⁷ Istituto nazionale della previdenza sociale, esso è il principale ente previdenziale del sistema pensionistico pubblico presso cui devono essere obbligatoriamente iscritti tutti i lavoratori dipendenti.

Inoltre, lo strumento principale delle politiche contro la povertà, cioè il reddito minimo, è molto poco sviluppato in entrambi i paesi. Tale diritto, dovrebbe essere garantito a tutti i cittadini, purché soddisfino determinati requisiti di bisogno, ovvero a fronte della verifica dell'insufficienza dei loro mezzi economici. In Italia è stato introdotto negli ultimi anni e ad oggi, 2021, prevede un sostegno economico per i nuclei familiari e persone che vivono da sole con residenza da almeno dieci anni e un reddito che rientra nelle soglie di povertà fissate dall'Istat per almeno due anni consecutivi. In Spagna, ad oggi, è possibile richiedere il reddito minimo vitale, “un reddito di base approvato dal governo e diretto alle famiglie in una situazione di “grave povertà”, che interessa il 20% della popolazione” (Com.It.Es. Spagna, 2020), se si è residenti da almeno un anno e previa iscrizione nelle liste di collocamento. Esso però affianca un altro strumento di policy già adottato nel territorio spagnolo: *la renta minima de inserción*, le comunità autonome delineano autonomamente requisiti minimi, durata e generosità di tale sussidio.

L'aumento della partecipazione femminile, iniziato nei Trenta Gloriosi, ha portato conseguenze soprattutto nei paesi mediterranei, caratterizzati da uno scarso intervento pubblico per soddisfare i bisogni e proteggere dai rischi sociali e al contempo dalla famiglia come componente fondamentale e imprescindibile nella società. Famiglia che attraverso la solidarietà intergenerazionale garantiva la cura degli inattivi, sia dei più piccoli che degli anziani, soprattutto mediante la figura della donna e le sue responsabilità di assistenza e cura del focolare. Con la precarizzazione e la flessibilizzazione del mercato del lavoro in tutto il mondo occidentale è diventato però fondamentale per le famiglie percepire due redditi (*Dual earner Model*), causando problemi di conciliazione tra il vecchio ruolo demandato alle donne e il nuovo ruolo di lavoratrice remunerata, soprattutto nei paesi caratterizzati dalla cosiddetta famiglia forte mediterranea come Italia e Spagna.

Analizzando il tasso di occupazione femminile in relazione con la maternità è evidente come il numero dei figli influenzi irrimediabilmente la partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto in Italia.

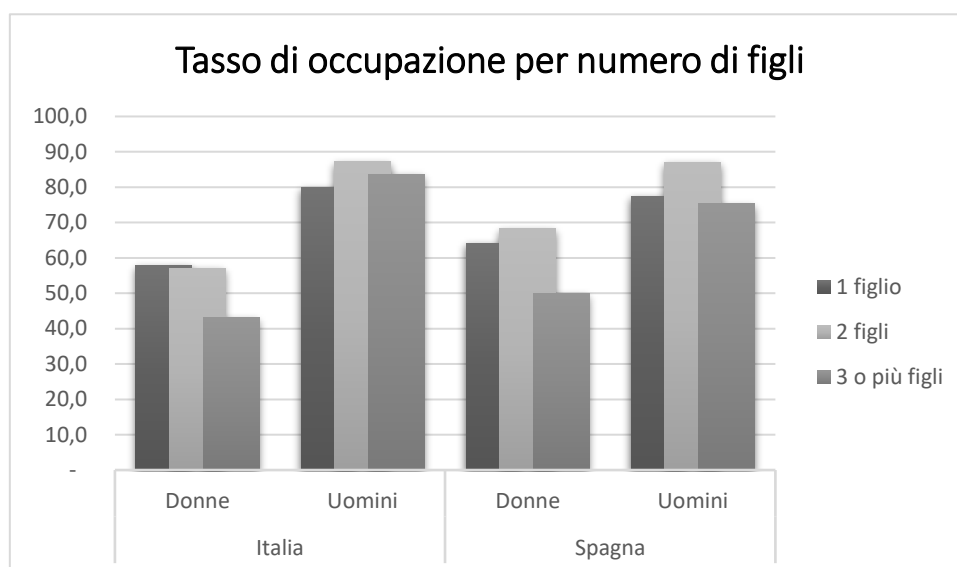


Figura 4 Fonte: dati Eurostat LFS

Il divario maggiore tra le madri italiane e spagnole in materia di occupazione si delinea con la presenza di due figli, per le madri italiane il tasso di occupazione è inferiore a quello delle madri spagnole di undici punti percentuali.

Inoltre, l'occupazione delle madri è caratterizzata da una maggiore incidenza dei contratti temporanei. Ovviamente, si riconferma la tendenza spagnola alla maggiore stipula di questa tipologia di contratti rispetto all'Italia ma anche rispetto alla media europea.

Tabella 13 Comparazione dell'incidenza dei contratti temporanei delle madri per numero di figli. Fonte: dati Eurostat

	Italia	Spagna
1 figlio	13,2	23,6
2 figli	11,7	17,9
3 o più figli	12,9	22,7

Il divario maggiore tra le madri spagnole e quelle italiane è riscontrabile guardando i dati riguardanti la percentuale di contratti temporanei stipulati tra le donne con un figlio: la differenza è di più di dieci punti percentuali.

La necessità di trovare un modo di conciliare l'attività lavorativa e le responsabilità familiari, soprattutto quando subentrano dei bambini, trova la sua origine nella tradizionale divisione del lavoro di genere, fondata sul ruolo maschile concentrato nella produzione del reddito nel mercato del lavoro e, in quello femminile dedicato alla cura e alla gestione delle relazioni e dell'economia familiare. Il tema della conciliazione si intreccia con la posizione della donna nella società, con la sua emancipazione e il valore attribuito dai sistemi di welfare al contributo privato che quasi ogni donna dà nella sua famiglia (Ranci e Pavolini, 2015).

In questo caso la flessibilità dei tempi di lavoro può fungere, come già ampiamente analizzato nell'elaborato, da strumento di conciliazione famiglia-lavoro. Infatti, in entrambi i paesi le donne sono più occupate a tempo parziale rispetto agli uomini, rispettivamente 23% in Spagna e 31,9% in Italia per le donne e 6,6% e 7,9% per gli uomini, inoltre, la percentuale italiana di contratti a tempo parziale è al di sopra della media europea.

Particolarmente imponente la diffusione tra le madri di tre o più bambini, il carico di lavoro per le donne aumenta all'aumentare del numero di figli e gli orari di lavoro a tempo parziale generalmente si conciliano meglio con gli orari delle scuole e dei servizi prescolastici, la differenza nei due paesi rimane comunque anche in questa situazione ed è anzi più ampia, più del 18% di differenza (Dati Eurostat, 2020).

Gli strumenti di policy di cui si serve lo stato sociale per agevolare la conciliazione del lavoro remunerato con quello non remunerato sono molteplici:

I servizi pre-educativi e di cura dei bambini rispondono a diverse necessità: rispondere alle istanze di conciliazione delle madri tra lavoro remunerato e non, in modo da garantire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro; ridurre le diseguaglianze sociali soprattutto per i bambini più svantaggiati che possono trovare in questo tipo di servizi stimoli e strumenti poco presenti in famiglia; sostenere le capacità cognitive e di apprendimento dei bambini, “le promossi e esperienze dei bambini sono alla base di ogni apprendimento successivo, hanno effetti positivi sulle loro abilità comportamentali e alleggeriscono il carico di lavoro familiare gestito soprattutto dalle donne” (Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile, Istat).

Infatti, tra gli obiettivi strategici europei è presente “l’aumento dell’offerta di nidi fino a coprire il 33% della popolazione nella fascia d’età sotto i tre anni. È stato calcolato, infatti, che un incremento del numero dei nidi del 10% farebbe aumentare la probabilità di lavorare del 7% per le donne europee più istruite e addirittura del 14% per le donne meno istruite” (Del Boca et al., 2012, 100)

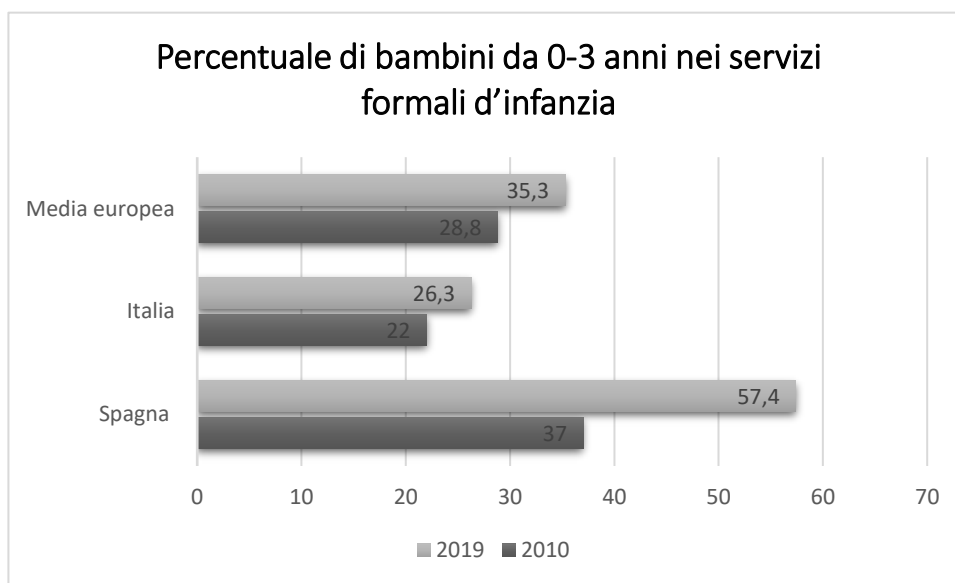


Figura 41 Fonte: dati Eurostat

L’obiettivo della strategia di Lisbona per l’anno 2010, precedentemente enunciato, è stato ampiamente superato dalla media europea e ancor di più dalla Spagna che arriva al 57,4% di bambini dagli zero ai tre anni nei servizi d’infanzia formale. D’altra parte, invece nella penisola italiana non solo non si è raggiunto l’obiettivo del 33% ma in quasi un decennio l’aumento percentuale è stato di solamente 4,3, in Spagna di oltre 20 punti percentuali.

La mancanza di copertura del servizio pubblico per l’infanzia favorisce lo sviluppo dell’offerta privata di asili nido; questo porterà alla rinuncia di tale servizio delle famiglie, e soprattutto le donne, a rischio povertà collocate nelle aree in cui il servizio d’infanzia non riesce a coprire minimamente la domanda delle famiglie come il Mezzogiorno in Italia. Ovviamente incide anche la situazione occupazionale dei genitori, soprattutto delle madri: in particolare, confrontando i due paesi presi in esame, in Spagna si stima la differenza più ampia sull’uso dei servizi per l’infanzia tra le donne occupate full-time e quelle occupate part-time.

I congedi permettono di astenersi dal lavoro per un determinato periodo di tempo pur mantenendo il proprio posto di lavoro, cioè offrono ai genitori una delle risorse più preziose per la cura: il tempo (Ranci e Pavolini, 2015).

Il congedo di maternità, storicamente il primo ad essere stato introdotto, “è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un’indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spetta anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all’astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre. Per i periodi di maternità spettanti in caso di parto (due mesi precedenti la data del parto e tre mesi successivi alla data medesima) ed in caso di adozione/affidamento (cinque mesi dall’ingresso in famiglia o in Italia del minore adottato/affidato) spetta un’indennità economica pari all’80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda del tipo di lavoro autonomo svolto” (INPS, 2017).

“Il congedo parentale è il diritto ad un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro spettante sia alla madre sia al padre lavoratori, da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino. In particolare, l’art. 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente possa assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, anche frazionabile, nei primi 12 anni di vita del bambino” (Dipartimento per le politiche della famiglia).

“Per l’anno solare 2021, *l’articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178* (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente aumentato a dieci il numero dei giorni di congedo di paternità obbligatorio ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio” (INPS, aggiornato il 16 febbraio 2021), in modo da rientrare nei limiti imposti e raccomandati dall’Unione europea.

Invece, in Spagna, il primo di gennaio 2021 per la prima volta il congedo per nascita (*permiso por nacimiento y cuidado de menor*) si è uguagliato: i genitori spagnoli possono godere di sedici settimane. “All’inizio dell’anno, le 16 settimane di congedo per entrambi i genitori possono essere così divise: 6 settimane obbligatorie, ininterrotte e a tempo pieno, successive al parto (decisione giudiziaria o decisione amministrativa in caso di adozione). La madre biologica può anticipare questo periodo fino a 4 settimane prima della data prevedibile del parto. Le restanti 10 settimane sono prestate in periodi settimanali, cumulativamente o interrotte, entro 12 mesi dal parto o, in caso di adozione, dalla decisione giudiziaria o dalla decisione amministrativa” (Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 23 dicembre 2020). La strada è stata spianata dal *Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (Decreto reale delle misure urgenti per garantire l’uguaglianza di trattamento e opportunità tra donne e uomini nell’occupazione), adottato a marzo 2019. Quindi prima di arrivare alla situazione attuale, il congedo di paternità è stato inizialmente introdotto nel 2007 ed è rimasto invariato per un decennio, con un congedo pari a due settimane.

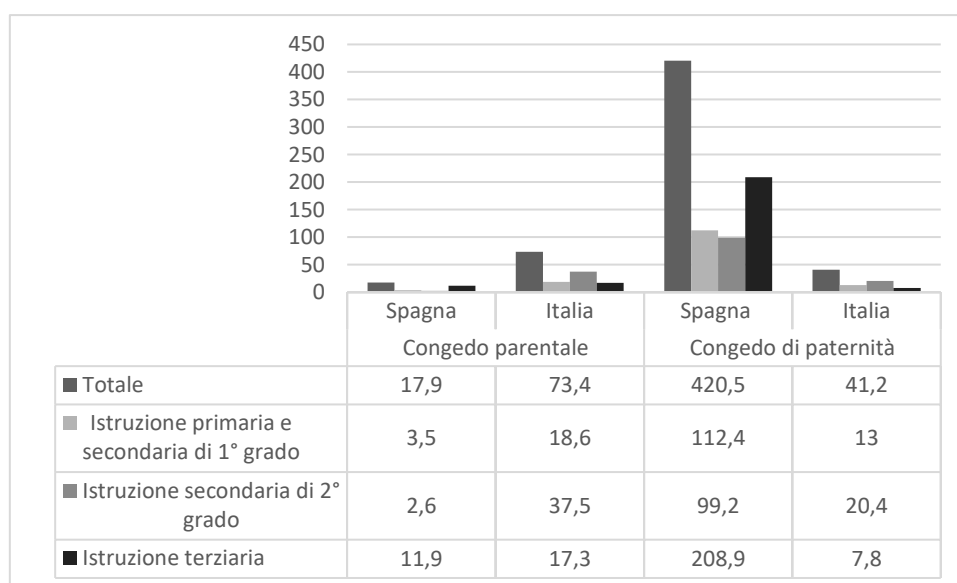


Figura 42 Percentuale di utilizzo del congedo di parentale e di paternità per livello di istruzione.
Fonte: dati Eurostat

Come è possibile evincere dalla figura 42, il divario della componente maschile dei due paesi nella genitorialità è evidente. “Gli uomini che si prendono cura dei figli hanno, di norma, un livello alto di istruzione ed appartengono alle classi medie. Tuttavia,

troviamo pratiche egualitarie nella cura dei bambini anche tra gli uomini con minore istruzione o con un lavoro manuale. La crisi economica ha spinto molti uomini a ricercare altre vie di identificazione e di realizzazione personale fuori del lavoro retribuito”; ovviamente i padri italiani, con un congedo di paternità, così esiguo non possono competere con quelli spagnoli, che nell’anno di riferimento (2018) godevano di cinque settimane.

“Una paternità più attiva e coinvolta emotivamente promuove l’uguaglianza di genere, un modello di conciliazione co-responsabile e il benessere dei bambini che hanno il diritto di godere di entrambi i genitori allo stesso modo. La distribuzione dei ruoli all’interno della famiglia, anche se relativamente paritaria all’inizio, di solito diventa più asimmetrica all’arrivo del primo figlio rendendo più problematica la nascita di un secondogenito. Diversi studi hanno documentato che un maggiore coinvolgimento del padre nella cura del figlio aumenta la probabilità della coppia di averne un altro” (Teresa Martín-García, 9 dicembre 2016).

Il familismo che caratterizza entrambi i paesi, “in generale il termine si riferisce al ruolo chiave che la famiglia svolge nell’architettura generale del sistema di welfare, fungere da principale fornitore di assistenza e cura per i bambini e le persone a carico” (León e Migliavacca, 2013, 25), è ideologicamente definito e incoraggiato dal cattolicesimo ma i mutamenti susseguitesesi nel corso dei decenni tra i quali soprattutto l’aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, la precarizzazione e l’instabilità coniugale hanno portato a una parziale inversione di rotta.

In entrambi paesi era quindi ideologicamente fondamentale l’istituzione del matrimonio ma, seppur in tempi più recenti, l’instabilità coniugale è arrivata anche in Italia e Spagna. Attraverso i dati riguardanti il tasso di divorzio grezzo³⁸ è possibile capire come la Spagna (1,9) abbia superato l’Italia (1,4) sotto questo aspetto. Questa tendenza può essere influenzata dalla storia spagnola: la penisola iberica e i suoi abitanti hanno vissuto sotto la dittatura franchista per più di un trentennio, dittatura che imponeva il cattolicesimo e i suoi dogmi come religione di stato, ne consegue la necessità e la voglia della popolazione spagnola di cambiamento e di libertà. Anche il modello *male breadwinner* è stato

³⁸ Il tasso di divorzio grezzo è il rapporto tra il numero di divorzi durante l’anno e la popolazione media in quell’anno. Il valore è espresso per mille persone (Eurostat).

considerato un modello patriarcale collegato alla dittatura franchista ed è quindi stato smantellato più velocemente, vedi il più rapido aumento dell'occupazione femminile in Spagna nonostante il ritardo temporale rispetto all'Italia.

Alla classica famiglia nucleare si affiancano quindi diverse e nuove forme familiari tra cui: le famiglie ricostituite dopo un divorzio, le coppie omosessuali, le coppie di fatto, le persone divorziate con figli. In particolare, in merito alle coppie omosessuali, mentre la Spagna è considerato un paese all'avanguardia sotto questo punto di vista l'opinione pubblica in Italia è ancora molto divisa: all'affermazione "le coppie omosessuali sono buoni genitori come le altre coppie" il 26,1% dei rispondenti spagnoli è fortemente d'accordo mentre solamente il 7,3% dei rispondenti italiani lo è (EVS, 2017-2020).

D'altra parte, nonostante i due paesi mediterranei considerino centrale la famiglia, la formazione di un nuovo nucleo familiare risulta molto difficile per i giovani. Innanzitutto, la mancanza di sostegno da parte del Welfare state porta a dipendere sempre di più dalla famiglia d'origine, uno dei pochi ammortizzatori sociali rimasti per le generazioni più giovani. "La flessibilità diventa precarietà e produce una procrastinazione dei tempi per il raggiungimento di una stabilizzazione che consenta di progettare un proprio futuro e formare una propria famiglia" (Del Boca e Rosina, 2010, 44).

L'occupazione giovanile è in generale calo, i livelli più bassi si verificano nella penisola italiana (29,8%), in particolare nelle regioni Sicilia (17,6%), Campania (18,4%) e Calabria (19,6%). Il livello di occupazione giovanile in Spagna è comunque inferiore alla media europea, in particolare nelle comunità autonome Andalucía (27,4%), Extremadura (28,8%) e Principado de Asturias (27,8%).

La diffusione dei contratti temporanei, che colpisce maggiormente i giovani spagnoli, rappresenta l'ostacolo maggiore al lasciare il nido familiare, infatti, gli spagnoli lasciano la casa dei genitori in media a 29,8 anni, così come i giovani italiani: anche essi lasciano la casa dei genitori in età tardiva rispetto alla media europea che si aggira intorno ai ventisei anni. Inoltre, le politiche contro il rischio di povertà descritte precedentemente proteggono principalmente le generazioni più adulte e soprattutto categorie di lavoratori perlopiù stabili. I giovani invece rappresentano la grande massa di precariato maggiormente formato da donne, scarsamente organizzato, unito e conseguentemente protetto.

“L’uguaglianza di genere nel mercato del lavoro può essere raggiunta solo se c’è una politica sul lavoro (non pagato) di cura e viceversa” (Del Boca et al., 2012, 114). Molte delle discriminazioni che le donne subiscono nella società dei due paesi in esame, soprattutto nel mercato del lavoro, derivano dallo stereotipo secondo il quale le donne hanno in capo le responsabilità di cura e di assistenza e quindi devono passare la giornata tra il lavoro remunerato, per le donne lavoratrici, e il lavoro domestico e di cura.

Analizzando i punteggi ottenuti nella dimensione tempo del GEI è evidente come la situazione spagnola (64), migliore di quella italiana in linea generale e addirittura migliore della media europea in alcuni domini, sia simile a quella italiana (59,3).

Tabella 14 *Comparazione del dominio Tempo GEI (2020)*

	<i>Italia</i>		<i>Spagna</i>	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Attività assistenziali				
Persone che si prendono cura e educano i loro figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, ogni giorno (%)	34,1	24	37,5	24,7
Persone che cucinano e/o lavorano in casa, ogni giorno (%)	80,9	19,7	78,7	33,7
Attività sociali				
Lavoratori che svolgono attività sportive, culturali o ricreative al di fuori del proprio domicilio, almeno quotidianamente o più volte alla settimana (%)	23,6	28,2	27,5	31,9
Lavoratori impegnati in attività di volontariato o di beneficenza, almeno una volta al mese (%)	12,8	10,8	12,2	11,4

Per quanto riguarda le attività assistenziali le donne spagnole usano più tempo ogni giorno per prendersi cura e educare i propri figli o nipoti, anziani o persone con disabilità, sia rispetto alla controparte maschile che rispetto alle donne italiane. Al contrario, le donne italiane passano più tempo a svolgere i compiti domestici rispetto alle spagnole e hanno una differenza rispetto alla componente maschile più accentuata. La situazione per quanto riguarda le attività sociali è invece più equilibrata sia sotto l’aspetto di genere che sotto quello comparativo, eccezion fatta, anche se in minima parte, per chi lavora e svolge attività sportive, culturali o ricreative al di fuori del proprio domicilio: il divario di genere è più ampio in Italia e inoltre comparando la percentuale di donne che svolgono suddette attività in Spagna e in Italia, si nota come le donne spagnole in media usano maggiormente il loro tempo per questo tipo di attività.

Attraverso il *Time use survey* (TUS) elaborato dall’ Eurostat (2010) è possibile comparare la distribuzione del tempo sia per genere che tra Spagna e Italia.

Anzitutto, per quanto riguarda l'attività "*occupazione, attività correlate e viaggio per raggiungere il luogo di lavoro*" gli uomini italiani hanno un tasso di partecipazione³⁹ maggiore (53,8%) sia rispetto agli uomini in territorio spagnolo (46,9%) che alla componente femminile italiana (31,1%); quest'ultimo è, inoltre, minore rispetto al tasso di partecipazione delle donne spagnole (34,9%).

Il tasso di partecipazione femminile all'attività di "*cura della famiglia*" supera il 90% in entrambi in paesi ma il divario di genere è più ampio in Italia, superando i venticinque punti percentuali. Analizzando i diversi nuclei familiari in esame, le donne in entrambi i paesi che usano meno tempo in questa attività sono quelle con meno di venticinque anni senza figli minori, il 76,7% in Spagna e 75% in Italia, e per la componente maschile con le medesime caratteristiche il tasso di partecipazione è stimato rispettivamente al 53,3% e al 35,3%, si verifica quindi un maggiore divario di genere tra i giovani italiani. Mentre tra le donne della fascia d'età over sessantacinque senza figli minori la quota di tempo utilizzato per tale attività rimane invariata: una volta creato il proprio nucleo familiare, anche con l'avanzare dell'età dei figli, permane un forte squilibrio di genere nell'utilizzo del tempo.

Il maggiore divario di genere in Italia e il divario tra le donne italiane e spagnole rimane anche analizzando l'attività "*gestione del cibo*". In particolare, le donne italiane dedicano quasi l'88% del proprio tempo a questa attività mentre la controparte solamente il 40,5% e il loro tasso di partecipazione rispetto alle donne spagnole è superiore di circa sei punti percentuali ed è inoltre superiore tra le donne con figli minori di sei anni.

Con riguardo all'attività di "*childcare*", è fondamentale analizzare il divario tra gli uomini in coppia con figli minori di sei anni in Italia e in Spagna, si stima una differenza di 24 punti percentuali, a riprova del fatto che culturalmente e in materia di welfare la paternità italiana ha ancora molta strada da fare rispetto a quella spagnola.

³⁹ La percentuale di individui che hanno trascorso del tempo a svolgere le attività.

La ricerca sui valori della società effettuata attraverso il *World Value Survey 2017-2020*, in particolare l'*European Value Survey*, è utile ai fini di comparare in maniera esaustiva la situazione nei due paesi presi in esame.

La prima domanda posta nel questionario somministrato, tra gli altri, anche in Spagna e Italia riguarda “l'importanza della famiglia”: per il 91,5% delle donne è molto importante e solo per lo 0,4% non lo è, risultati simili tra gli uomini dei due paesi con l'86% che ha risposto che considera la famiglia molto importante nella vita. Si riconferma quindi quanto detto, più volte, nel corso del mio elaborato: la famiglia in questi dei paesi è considerata estremamente importante non solo a livello istituzione ma anche a livello culturale e personale. Un ulteriore conferma si ha analizzando lo stato civile dei rispondenti, in particolare, anche tra le persone single, la famiglia è considerata molto importante, questo perché in questi due paesi il legame con la famiglia d'origine è molto forte ed è importante anche nelle fasi di vita adulta. Dal punto di vista territoriale, le regioni italiane con un maggior numero di rispondenti che considerano la famiglia molto importante sono l'Umbria (95,8%), il Piemonte (95,4%) e il Lazio (95,3%) mentre in Spagna nelle comunità autonome País Vasco (98,7%), Castilla y León (93%) e Navarra (92,8%).

Alla domanda posta sull'“importanza del lavoro nella vita” i rispondenti che la considerano molto importante sono maggiori tra gli uomini italiani rispetto che a quelli spagnoli, con una percentuale rispettivamente del 77,4% e del 70,6%, e rispetto alle donne italiane (69,3%), in Italia è presente un divario di genere maggiore riguardante la percezione del lavoro.

“Gli uomini sono migliori dirigenti aziendali rispetto alle donne” tra le rispondenti italiane l'1,4% concorda pienamente con l'affermazione (0,3% donne spagnole) e l'8,2% concorda (3,4% donne spagnole). Questo divario deriva dal maggiore impegno spagnolo nella diffusione fin dall'infanzia di una cultura priva di stereotipi di genere, soprattutto per quanto riguarda il mondo del lavoro e la concezione di settori prettamente maschili o femminili, nonché il pregiudizio secondo la quale le donne non hanno lo stesso polso degli uomini nei ruoli di comando. Infatti, analizzando la dimensione lavoro in una prospettiva comparata la Spagna ottiene un punteggio migliore nel sub-dominio *Segregazione e qualità del lavoro*.

Tabella 15 *Comparazione del dominio Lavoro GEI (2020)*

Segregazione e qualità del lavoro	Italia		Spagna	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Segregazione settoriale	25,8	7,1	24,2	7,7
Flessibilità dell'orario lavorativo	19,3	22	32,9	35,3
Prospettive di carriera	51,9	55,7	56,1	57,3

Il divario più ampio tra i due paesi riguarda, come già dichiarato nel corso di questo paragrafo, la flessibilità dell'orario lavorativo per quanto riguarda la possibilità di prendere una o due ore di riposo durante l'orario di lavoro per prendersi cura di questioni personali o familiari.

Con riferimento alla scarsità di posti di lavoro il 6,3% (8,3% in Italia e 2,6% in Spagna) si ritiene pienamente d'accordo e il 14% (17% in Italia e 8,2% in Spagna) si ritiene d'accordo con l'affermazione secondo la quale “gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro delle donne”, in aggiunta, tra le donne dei due paesi che si trovano d'accordo c'è una differenza di 8,7 punti percentuali. Tale concezione deriva dalla tradizionale divisione del lavoro secondo il genere, tipica del modello *male breadwinner*.

Le madri lavoratrici non sono madri peggiori ma all'affermazione “il bambino in età prescolare soffre se la madre che lavora” il 13,8% delle donne italiane si dichiara pienamente d'accordo, così come l'11,4% della componente maschile del medesimo paese. Questo divario di genere non è presente in Spagna: la percentuale di rispondenti che concorda pienamente con questa affermazione è la medesima tra donne e uomini e significativamente inferiore (6,1%); al contrario il 39,7% delle donne è pienamente in disaccordo con suddetta affermazione e il 42,5% degli uomini è in disaccordo. “La preoccupazione per i possibili effetti negativi che il lavoro della madre, in termini di minor tempo dedicato ai figli, può avere sullo sviluppo dei bambini sembra, quindi, diffusa soprattutto dove è scarsa o assente una rete pubblica di servizi di cura per i bambini di qualità, che può svolgere un ruolo di compensazione soprattutto nelle famiglie meno abbienti, o meno dotate di reti familiari” (Del Boca et al., 2012, 73); secondo i dati sull'utilizzo del tempo, le madri lavoratrici hanno sì meno tempo da dedicare all'assistenza e alla cura ma al contempo il tempo trascorso con i figli è di maggiore qualità (lettura, aiuto nei compiti, gioco). “Le madri che lavorano non rinunciano quindi a svolgere con i loro figli quelle attività che sanno essere importanti per lo sviluppo cognitivo e comportamentale dei loro figli” (Ivi, 76)

Conclusione

I mutamenti verificatisi con la fine della società salariale non sono bastati a migliorare la situazione delle donne all'interno della società. Se è vero che da un lato è aumentata notevolmente la partecipazione femminile al mercato del lavoro ma dall'altro le donne sono state maggiormente colpite dagli effetti negativi caratterizzanti la società frammentata: precarizzazione e flessibilità, e, inoltre, si ritrovano con un carico maggiore di responsabilità e di lavoro perché non si è verificata una ricalibrazione dei ruoli familiari all'interno delle coppie.

La dissertazione porta ad una giusta considerazione, cioè che nel corso della vita di una donna, assimilati gli stereotipi di genere dall'infanzia, diverse sono le discriminazioni subite. I dati analizzati mostrano come le ragazze scelgono più spesso di iscriversi, ad esempio, a facoltà umanistiche che le porteranno a formarsi in professioni con un salario mediamente più basso. Successivamente, concluso il percorso accademico, per una donna sarà più difficile, a parità di competenze, essere assunta da un'azienda perché quest'ultima terrà conto del mancato guadagno in caso di maternità. Da qui in poi questo ragionamento accompagnerà la carriera lavorativa di ogni donna. Le donne sono discriminate nel mercato del lavoro perché in capo, secondo il modello tradizionale, non hanno solamente la responsabilità di lavorare per sostenere la famiglia, come invece spetta agli uomini, ma anche quella di prendersi cura e assistere i componenti della famiglia non autosufficienti come bambini e anziani e più in generale di occuparsi del focolare. Conseguentemente, ogni discriminazione subita in ambito lavorativo deriva da suddetto ruolo presumibilmente svolto all'interno della famiglia e in particolare dal ruolo di madre: le donne saranno spinte a scegliere di lavorare, e verranno maggiormente assunte, in settori in cui è possibile la conciliazione tra lavoro remunerato e lavoro domestico, saranno quindi segregate in determinati settori perlopiù a basso salario; la loro possibile assenza in caso di maternità influisce, inoltre, sulla carriera lavorativa, soprattutto sul suo avanzamento, così come è stato dimostrato dal *Glass-ceiling Index*, le donne in posizioni apicali sono nettamente in minoranza rispetto alla controparte; una caratteristica fondante dell'occupazione femminile è, inoltre, l'utilizzo del contratto a tempo parziale, nato come strumento di conciliazione e di promozione della presenza di lavoratrici ma molto spesso tradotto per le aziende in un motivo per non promuovere le

donne. È fondamentale quindi modificare radicalmente la struttura lavorativa attuale che vede nel lavoratore uomo stabile la figura cardine e che prevede una forte gerarchizzazione dei ruoli che porta a un effettivo svantaggio delle imprese ogni qualvolta un lavoratore si assenta per un lungo periodo. È inoltre necessario sviluppare politiche pubbliche volte a garantire un'effettiva uguaglianza di genere nel mercato del lavoro intervenendo sul principale "svantaggio" in capo alle donne, il lavoro non remunerato.

L'andamento demografico descritto nel corso dell'elaborato evidenzia poi un pesante disequilibrio generazionale che porta diverse conseguenze all'interno della famiglia, soprattutto in quella mediterranea, e anche alla società tutta. Il trattamento impari riservato ai giovani, soprattutto alle giovani donne, nel mercato del lavoro si traduce in un netto calo delle nascite, che in futuro porterà ad un collasso di molti sistemi pensionistici: meno bambini oggi, meno lavoratori domani che possono coprire le spese del sistema pensionistico. La famiglia si ritrova sempre di più sola a svolgere un ruolo di ammortizzatore sociale e di aiuto nella creazione di un nuovo nucleo familiare. Fondamentale in molti casi il ruolo svolto dalla componente più anziana (i nonni) ma, a causa dello slittamento dell'età media in cui le persone procreano e conseguentemente lo slittamento dell'età media in cui si diventa nonni, suddetto ruolo potrebbe venire meno: nonni più anziani si tradurrà quindi in un disfacimento del prezioso aiuto che essi forniscono.

Le donne sono discriminate nel mercato del lavoro perché potenzialmente madri e conseguentemente saranno lavoratrici più precarie, si trovano davanti ad un ingiusto bivio che va oltre il desiderio personale di diventare madre, che potrebbe presentarsi o meno: divento madre e rinuncio alla carriera o rinuncio ad avere un figlio per avere una carriera più soddisfacente. Le politiche pubbliche dovrebbero invece evitare di dover prendere questa scelta, da un lato regolamentando maggiormente il mercato del lavoro in modo da rendere difficili le discriminazioni di genere e dall'altro garantendo una conciliazione e una remunerazione che possa rendere più facile crescere una nuova vita.

Dall'analisi comparativa di Spagna e Italia è emerso che seppur con uno storico ritardo, l'occupazione femminile ha subito un'impennata maggiore in Spagna ma questo non si traduce in un effettivo vantaggio delle donne spagnole perché esse sono sì maggiormente partecipi al mercato del lavoro ma con una maggiore incidenza di contratti temporanei.

Infatti, analizzando anche i tassi di disoccupazione è emerso come le spagnole siano maggiormente disoccupate e utilizzano minormente la riduzione oraria attraverso contratti a tempo parziale. La tendenza è la medesima se si analizza la situazione delle lavoratrici madri, esse saranno sì più occupate in Spagna ma anche più precarie.

Emerge però un forte ritardo dell'Italia nell'implementazione degli strumenti di policy che possono aiutare le lavoratrici a conciliare il ruolo di madre con l'attività lavorativa.

In primis, c'è una forte mancanza nel territorio italiano, in particolare nel Mezzogiorno, di posti disponibili nei servizi pubblici per l'infanzia; questa situazione si traduce in una maggiore tendenza ad uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita dei figli.

L'attuale sviluppo a livello normativo dei congedi come strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro in Spagna ha messo in luce l'arretratezza di tale strumento in Italia, in particolare, per quanto concerne il congedo parentale e quello di paternità. Tale tendenza porta a due conseguenze: da una parte, con l'aumento dei congedi possibili che spettano di diritto ai padri vengono meno le discriminazioni sul lavoro subite dalle donne derivanti dal loro ruolo di cura della prole, dall'altra aumentano le responsabilità di cura dei padri, come confermano i dati elaborati sulla differenza nell'utilizzo del proprio tempo per la cura dei figli tra i padri spagnoli e quelli italiani.

La famiglia tradizionale spagnola, complice la naturale spinta innovativa emersa dopo trent'anni di dittatura, è stata attraversata da importanti cambiamenti tra i quali spiccano la decisione di legalizzare il matrimonio anche per le coppie omosessuali e tutti i diritti ad esso collegati e il riconoscimento delle coppie di fatto, ma analizzando la dimensione del *GEI* che più di tutte rappresenta la famiglia, cioè il tempo, emerge come in realtà la famiglia tradizionale spagnola non è stata stravolta dal punto di vista del genere, permane un maggior carico di lavoro domestico e di cura in capo alle donne.

In conclusione, per un effettivo miglioramento della vita delle donne non è sufficiente garantire l'uguaglianza formale attraverso la normativa ma è necessario un ripensamento della società tutta, dalla divisione del lavoro alla mentalità delle persone. È fondamentale, inoltre, un effettivo miglioramento della situazione economica attraverso strumenti di policy volti a proteggere dal rischio di povertà e al contempo attraverso politiche che regolino e aumentino il salario perché nei dati analizzati gioca sempre un ruolo fondamentale la possibilità economica che una donna ha di studiare e di conseguenza di

avere un lavoro ad alto salario che le permetta di mantenere un lavoro e vivere la maternità, di poter mandare il proprio figlio o la propria figlia al nido anche in mancanza di posti nei servizi d'infanzia pubblici, di pagare una babysitter.

Dalla Spagna, potremmo prendere esempio per quanto riguarda l'introduzione nel sistema educativo di insegnamenti volti a eliminare gli stereotipi di genere proprio lì dove nascono, le nuove generazioni potrebbero essere così in grado di spezzare questo circolo vizioso, di non limitare più la propria identità perché maschio o femmina, di eliminare il patriarcato e costruire una società più giusta per tutte e tutti.

Bibliografia

Abogados laboral Madrid. 2020. *PREGUNTAS SOBRE MATERNIDAD EN ENTREVISTA DE TRABAJO*, 6 febbraio 2020.

<https://www.abogadolaboralmadrid.com/blog/preguntas-sobre-maternidad-en-entrevista-de-trabajo>

Alaimo L.S., di Bella E., Maggino F.e Nanni G. (2019). *Misurare l'uguaglianza di genere - Un'analisi regionale per l'Italia*. Genova University Press.

Almalaurea. 2021. *XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Report 2021*.

Alonso et al. 2021. *Las mayores crisis de la economía española*, El País, 29 gennaio 2021
<https://elpais.com/economia/2021-01-29/las-mayores-crisis-de-la-economia-espanola.html>

Bertolini S. Solera C. 2016. *Il lavoro atipico in Italia: trappola o ponte verso la conciliazione? Le interruzioni lavorative intorno alla maternità di tre coorti di donne*, Economia & lavoro pp. 133-154.

Casarico e Lattanzio. 2017. *Differenza di stipendi tra uomini e donne: fuori i dati*, lavoce.info, 12 dicembre 2017.

Commissione europea. 2016. *Scheda tematica per il semestre europeo – OCCUPAZIONE GIOVANILE*.

Commissione europea. 2018. *Report on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the “Barcelona objectives”)*.

Commissione europea. 2020. *RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sull'impatto dei cambiamenti demografici*, Bruxelles, 17.6.2020.

Commissione Europea. 2021. *2021 Report on gender equality in the EU*.

Com. It. Es. Spagna. 2020. *REDDITO MINIMO VITALE SPAGNOLO – COME RICHIEDERLO E I REQUISITI*, 7 giugno 2020.

<http://www.comitesspagna.info/notizie/dalla-spagna/reddito-minimo-vitale-spagnolo-come-richiederlo-e-i-requisiti/>

Criado Perez C., 2020. *INVISIBILI Come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo, Dati alla mano*. Einaudi, Torino.

Del Boca D., Mencarini L., Pasqua S., 2012. *Valorizzare le donne conviene*. Mulino, Bologna.

Del Boca D., Rosina A., 2010. *FAMIGLIE SOLE Sopravvivere con un welfare inefficiente*. Mulino, Bologna.

EIGE. 2016. *Gender in employment*.

EIGE. 2017. *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'UE - In che modo l'uguaglianza di genere nell'istruzione delle discipline STEM favorisce la crescita economica*, 27 dicembre 2017.

EIGE. 2020. *Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work*, Vilnius, Lituania.

EIGE. 2020. *Índice de igualdad de género 2020: ESPAÑA*

EIGE. 2020. *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in ITALIA*.

El Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas. 2020. *Mujeres en estudios STEM en España*, 24 agosto 2020

<https://ingenieros-civiles.es/actualidad/actualidad/1/738/mujeres-en-estudios-stem-en-espana>

Eurofound. 2020. *Member States are dawdling on gender pay transparency*, 4 novembre 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/member-states-are-dawdling-on-gender-pay-transparency>

Eurostat Database <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. 2021. *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, (consultato 09.09.2021)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#NEETs:_analysis_by_sex_and_age

Garcia C. A. 2021. *Tutte le domande illegali a una donna durante un colloquio*, La legge per tutti, 30 marzo 2021. https://www.laleggepertutti.it/480622_tutte-le-domande-illegali-a-una-donna-durante-un-colloquio

Gianguialano L. 2021. *Donne e Stem in Italia: poche manager e molto preparate*, ilsole24ore, 6 luglio 2021. <https://alleyoop.ilsole24ore.com/2021/07/06/donne-stem-italia/>

Guerrero T. J. 2020. *In Spagna dodici settimane di congedo di paternità - Verso l'uguaglianza di genere nel diritto ai congedi retribuiti*, welforum, 20 gennaio 2020. <https://welforum.it/in-spagna-dodici-settimane-di-congedo-di-paternita/>

Ine, 2020. *Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios, Año 2019*, 29 ottobre 2021 https://www.ine.es/prensa/eilu_2019.pdf

Ine, 2020. *Mujeres en altos cargos públicos y privados in Mujeres y hombres en España 2020*

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Ine, 2021. *Movimiento Natural de la Población (MNP) Indicadores Demográficos Básicos (IDB) Año 2020. Datos provisionales*, 17 giugno 2021
https://www.ine.es/prensa/mnp_2020_p.pdf

Ine, 2021. *Cifras de Población (CP) a 1 de enero de 2021 Estadística de Migraciones (EM). Año 2020, Datos provisionales*, 23 giugno 2021
https://www.ine.es/prensa/cp_e2021_p.pdf

INPS. 2017. *Maternità e paternità* (consultato il 10/09/2021)
<https://www.inps.it/pages/standard/46122>

INPS. 2017. *Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino)*, aggiornato il 16 febbraio 2021.
<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-papa-nascita-adozione-o-affidamento-bambino>

Istat, 2019. *GLI STEREOTIPI SUI RUOLI DI GENERE E L'IMMAGINE SOCIALE DELLA VIOLENZA SESSUALE*, 25 novembre 2019.
<https://www.istat.it/it/archivio/235994>

Istat. 2020. *LIVELLI DI ISTRUZIONE E RITORNI OCCUPAZIONALI* -Report annuale 2019, 22 luglio 2020. <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

Istituto degli Innocenti. 2020. *L'IMPATTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19 SU NATALITÀ E CONDIZIONE DELLE NUOVE GENERAZIONI* Primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19", Firenze: dicembre 2020.

Jurado T. e Naldini M. *Family and Welfare State Reorientation in Spain and Inertia in Italy from a European Perspective*. Population Review, Vol. 53, n.1, 2013.

Liñán Abad J. M. 2018. *¿Cómo han cambiado las familias españolas en estos 40 años?*, El País, 26 novembre 2018.
https://elpais.com/politica/2018/05/16/actualidad/1526460689_511722.html

Lucarelli A., Patroni Griffi A., *QUADERNI DELLA RASSEGNA DI DIRITTO PUBBLICO EUROPEO 5 - Dal Trattato costituzionale al Trattato di Lisbona: Nuovi studi sulla Costituzione europea*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2009.

ManagerItalia. 2021. *Donne manager in aumento*, 2 marzo 2021
<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/donne-manager-in-italia-rapporto-manageritalia>
Micheli, Giuseppe A. *Demografie*. Milano McGraw-Hill, 2011.

Martín-García T. 2016. *Anche i papà contano! Nuovi modelli di paternità in Spagna*, Neodemos, 9 dicembre 2016

<https://www.neodemos.info/2016/12/09/anche-i-papa-contano-nuovi-modelli-di-paternita-in-spagna/>

Martínez et al. *ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA (2002-2017)*. Prisma social, luglio 2019, pp. 159-182
<https://revistaprismasocial.es/article/view/3085/3319>

Migliavacca, M. *Famiglie e lavoro: trasformazioni ed equilibri nell'Europa mediterranea*. Milano: B. Mondadori, 2008.

Migliavacca M., Leon M. (2013), *Italy and Spain: Still the Case of Familistic Welfare Models? "Family and Welfare State Reorientation in Spain and Inertia in Italy from a European Perspective"*, Population Review, Vol 52, n 1/2013, pp. 25-42

Migliavacca M., *La conciliazione tra famiglia e lavoro in Niente figli siamo italiani*. Un paese con sempre meno bambini e un futuro sempre più incerto a cura di Benedetto Coccia, Apes, Roma, 2015

Montenegro Leza, S., *El antes y el después de la Ley Orgánica 3/ 2007*, REDUR14, dicembre 2016, págs. 117-136
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/redur/article/view/4151/3401>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (SEPE), *Hoja informativa prestación contributiva* (consultata il 10/09/2021)
https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/prestaciones/pdf/hoja_informativa_contributiva.pdf

Morlicchio E. *Sociologia della povertà*. Bologna: il Mulino, 2020.

Naldini M. *LA TRANSIZIONE ALLA GENITORIALITÀ. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali?* Il Mulino, 2016.

OECD Family database <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

OIM. 2015. *LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*
https://www.comillas.edu/images/OBIMID/Estudio_Sobre_la_Situaci%C3%B3n_Laboral_de_la_Mujer_Inmigrante._OIM_2015_1.pdf

Openpolis. 2018. *Che cosa prevedono gli obiettivi di Barcellona sugli asili nido*, 9 novembre 2018 <https://www.openpolis.it/parole/che-cosa-prevedono-gli-obiettivi-di-barcellona-sugli-asili-nido/>

Openpolis. 2020. *Occupazione 2020 – il lavoro in Italia e in Ue rispetto agli obiettivi di Europa 2020*.

Passarella F. 2021. *HAI FIGLI? NE VUOI? SPOSATA? È ORA DI FINIRLA CON LE DOMANDE ILLEGALI ALLE DONNE DURANTE I COLLOQUI*. 6 maggio 2021.
<https://thevision.com/attualita/domande-colloqui-donne/>

Ranci C., Pavolini E., *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015.

Rinaldi A. e Zelli R. (2014). *Misurare il benessere. La sfida degli indicatori alternativi al PIL*. Donzelli Editore.

Rosti L. 2021. *Parità di genere, serve più trasparenza sulle retribuzioni*, ilsole24ore, 8 marzo 2021.

RTVE.es. 2021. *Día Internacional de la Mujer - La brecha salarial en España*, 8 marzo 2021.
<https://www.rtve.es/noticias/20210308/brecha-salarial-espana-eurostat/2081058.shtml>

Save the Children. 2021. *Le equilibriste – la maternità in Italia 2021*.

Segreteria de Estado de la Seguridad social. 2020. *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*, 23 dicembre 2021.

<https://revista.seg-social.es/2020/12/23/los-presupuestos-de-2021-recogen-el-permiso-de-16-semanas-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-para-ambos-progenitores/>

The Economist. 2019. *The glass-ceiling index*, 8 marzo 2019

<https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>

Unioncamere. *Spagna - Mercato del lavoro* (consultato il 27/09/2021)

http://www.mercatiakonfronto.it/index.php?option=com_content&view=article&id=32942&Itemid=5376&lang=it

Ringraziamenti

Questo corso di studi appena concluso si è rivelato un prezioso punto di riferimento durante il difficile periodo di lockdown, nonché un illuminante percorso accademico che mi ha permesso di comprendere la carriera lavorativa desiderata.

Ringrazio il mio relatore Mauro Migliavacca, guida sapiente in questa tesi, che con il suo insegnamento mi ha ricordato quanto lavorare nell'amministrazione pubblica comporti tenere sempre bene a mente il principio più importante: tutelare le persone dalle discriminazioni e combattere le diseguaglianze.

Desidero ringraziare le mie colleghe e amiche Ilaria e Francesca per aver iniziato e concluso questo percorso insieme. Ringrazio ovviamente anche le mie amiche Elisa T., Elisa S. ed Elisabetta per essere rimaste al mio fianco nonostante i diversi percorsi intrapresi.

Ringrazio la mia famiglia, Mamma, Papà, Ilaria e Mass, per avermi sempre spronato a fare meglio e ringrazio la mia seconda famiglia, i miei amici, per il supporto e il sostegno.

A Lorenzo riservo un ringraziamento speciale, per essermi vicino da tanti anni e non aver smesso mai di tirarmi su nei momenti di sconforto.