

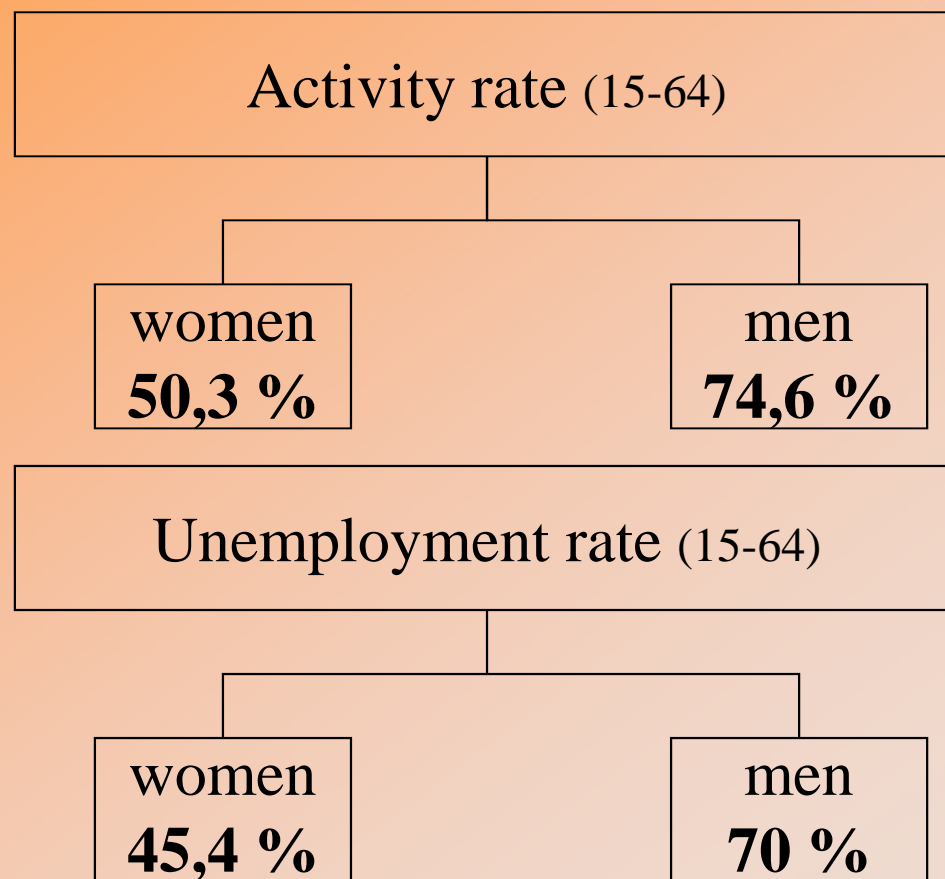
OUT OF THE STEREOTYPE:

*the structural aspects relating to
reconciliation in Italy*

Vilnius, November 16 2006



Nel mercato del lavoro italiano la presenza delle donne è ancora molto inferiore alla media europea and still far from Lisbon target (60%)



Alcune caratteristiche del mercato del lavoro italiano

- Forti differenze territoriali: nel sud il tasso di attività femminile è inferiore di più di 10 punti percentuali rispetto a quello del nord. In alcune zone il tasso di disoccupazione femminile arriva a circa 20%.
- Il tasso di attività femminile nelle fasce d'età più giovani e in quelle più scolarizzate è molto simile a quello dei coetanei maschi: Italian women aged 30 to 40 have already attained Lisbon target
- Uno dei principali problemi è il basso tasso di fertilità: today, Italian women work more than women born in the 60s but **they have less children. Le donne italiane hanno sempre più spesso un solo figlio e lo hanno tardi (27 anni)**

Gli ostacoli della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

- **Vincoli strutturali**
 - Scarsa domanda di lavoro, soprattutto al sud: tasso di occupazione femminile al sud
 - 30% (quasi la metà di quello del nord)
 - Inadeguati servizi sociali di assistenza alla prima infanzia: copertura dei nidi pubblici
 - 6% (1 bambino su 4 non trova posto nei nidi pubblici)
 - Tempi e modi dell'organizzazione del lavoro troppo rigidi, orari lunghi, ampia diffusione di contratti precari e scarso utilizzo del part time volontario
- **Vincoli culturali**
 - Abitudini familiari: diseguale divisione dei ruoli all'interno della famiglia: l'80% dei padri dedica al lavoro di cura poco più di 2 ore a settimana; le madri svolgono il 75% del lavoro di cura
 - Scarso utilizzo della legge sui congedi parentali (53/2000): nel 2003 ne ha usufruito soltanto il 7% dei padri

I risultati dell'indagine

- **Quantitativa:** 984 questionari (48,4% uomini – 51,5% donne)
- **Qualitativa:** interviste in profondità a 8 coppie, sia l'uomo che la donna intervistati separatamente. Le interviste sono state scelte in base al contesto territoriale, al tipo di lavoro e alle caratteristiche socio-anagrafiche e familiari.
- I risultati dell'indagine:
 - da un lato, confermano alcuni aspetti già noti sul modello italiano – persistere degli stereotipi;
 - dall'altro, fanno emergere nuove tendenze e segnali importanti di cambiamento verso un diverso ruolo femminile e maschile che, se accompagnati da idonee politiche pubbliche di sostegno al lavoro di cura delle famiglie, potrebbero produrre effetti concreti nella direzione di una più equa distribuzione dei carichi di lavoro tra uomini e donne.

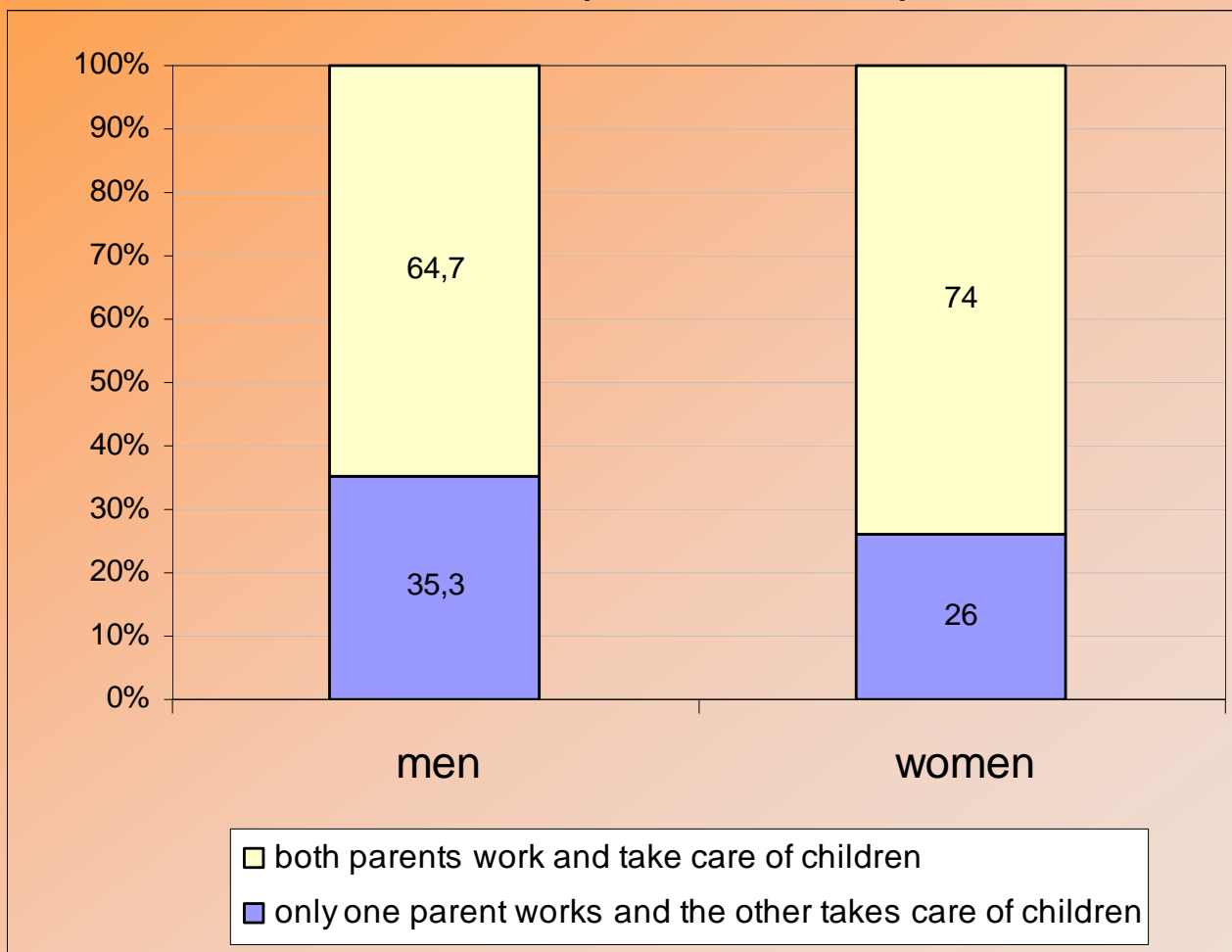
Il modello familiare del maschio *breadwinner* (l'uomo lavora fuori casa e la donna dentro casa)

è ancora forte in Italia,

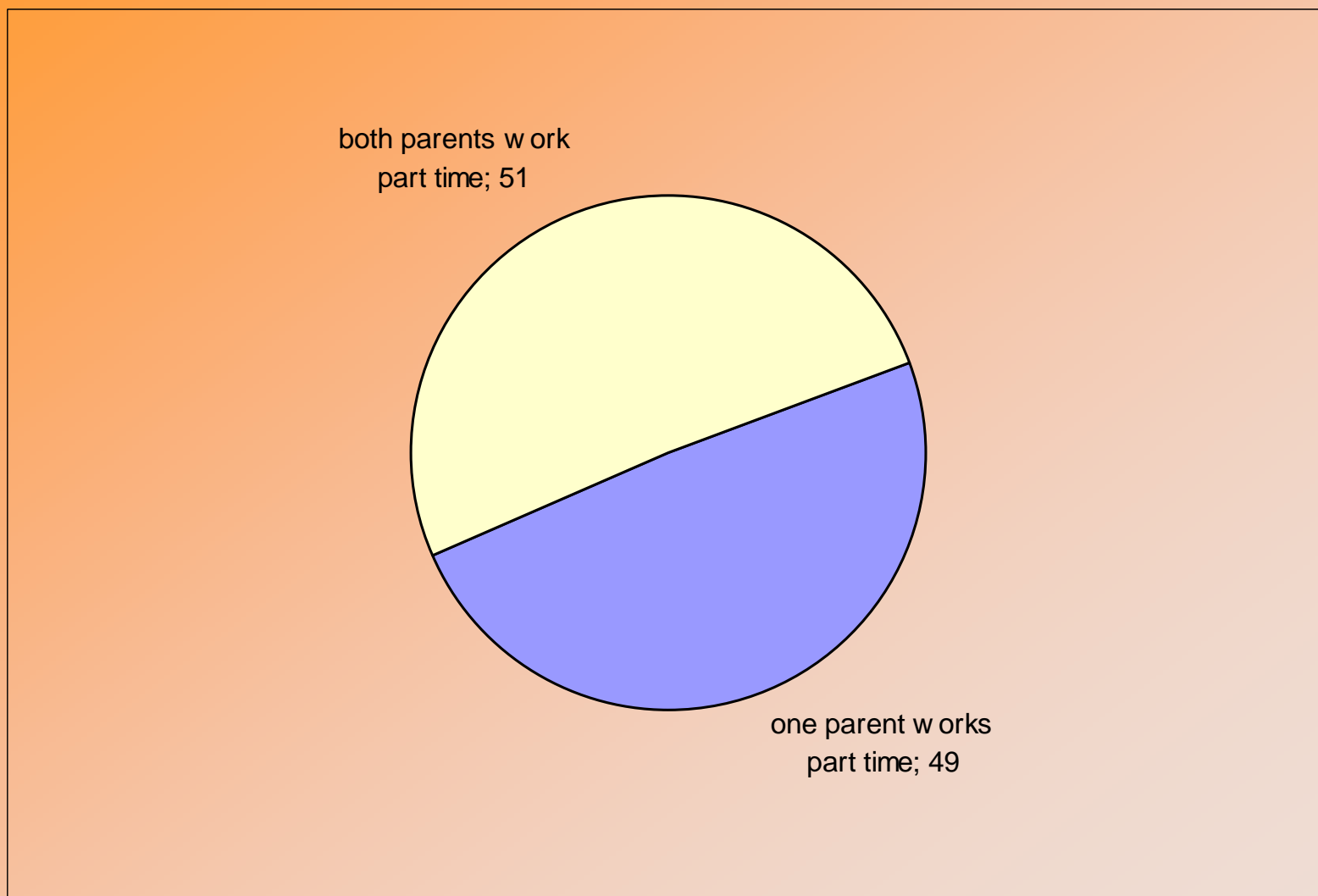
ma comincia a essere messo in discussione dal massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, che impongono nuove necessità di ridefinire le relazioni interne alla famiglia e il rapporto tra il mondo del lavoro e la sfera familiare.

Tra gli intervistati, appena un terzo ritiene che il modello migliore di società sia quello in il padre lavora per il mercato e la madre si occupa della cura dei figli.

Il modello lavoro-famiglia preferito dagli intervistati (uomini e donne)

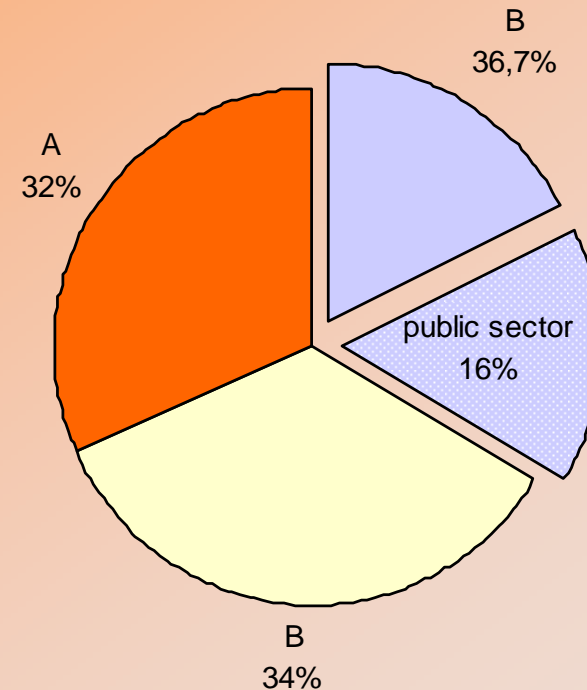


Di fatto, però, nella metà dei casi le famiglie si organizzano in modo che la madre lavori soltanto part time.

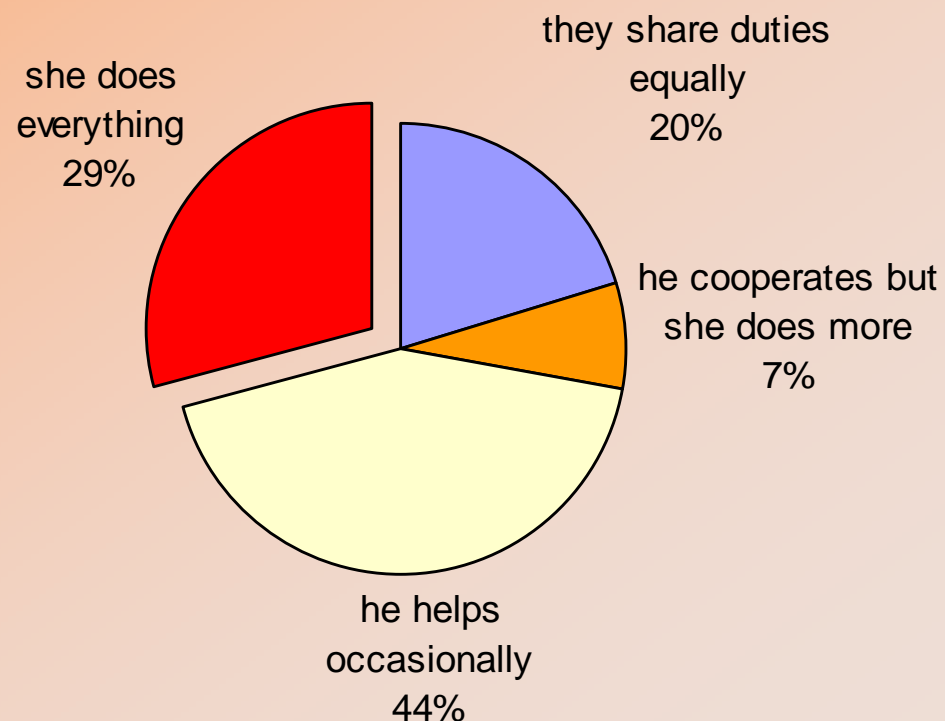


Il modello di famiglia desiderato e quello praticato: tre tipologie

- **A** - un terzo preferirebbe che la madre non lavorasse e si occupasse soltanto dei figli, anche se poi – per necessità – lei deve comunque lavorare;
- **B** - un altro terzo si organizza in modo che il lavoro della madre si limiti al part time;
- **C** - un altro terzo ancora riesce effettivamente a organizzarsi in modo tale che nella coppia entrambi i genitori possano dedicarsi a tempo pieno al lavoro. Questi lavorano però soprattutto nel pubblico impiego, dove gli orari di lavoro sono più brevi.



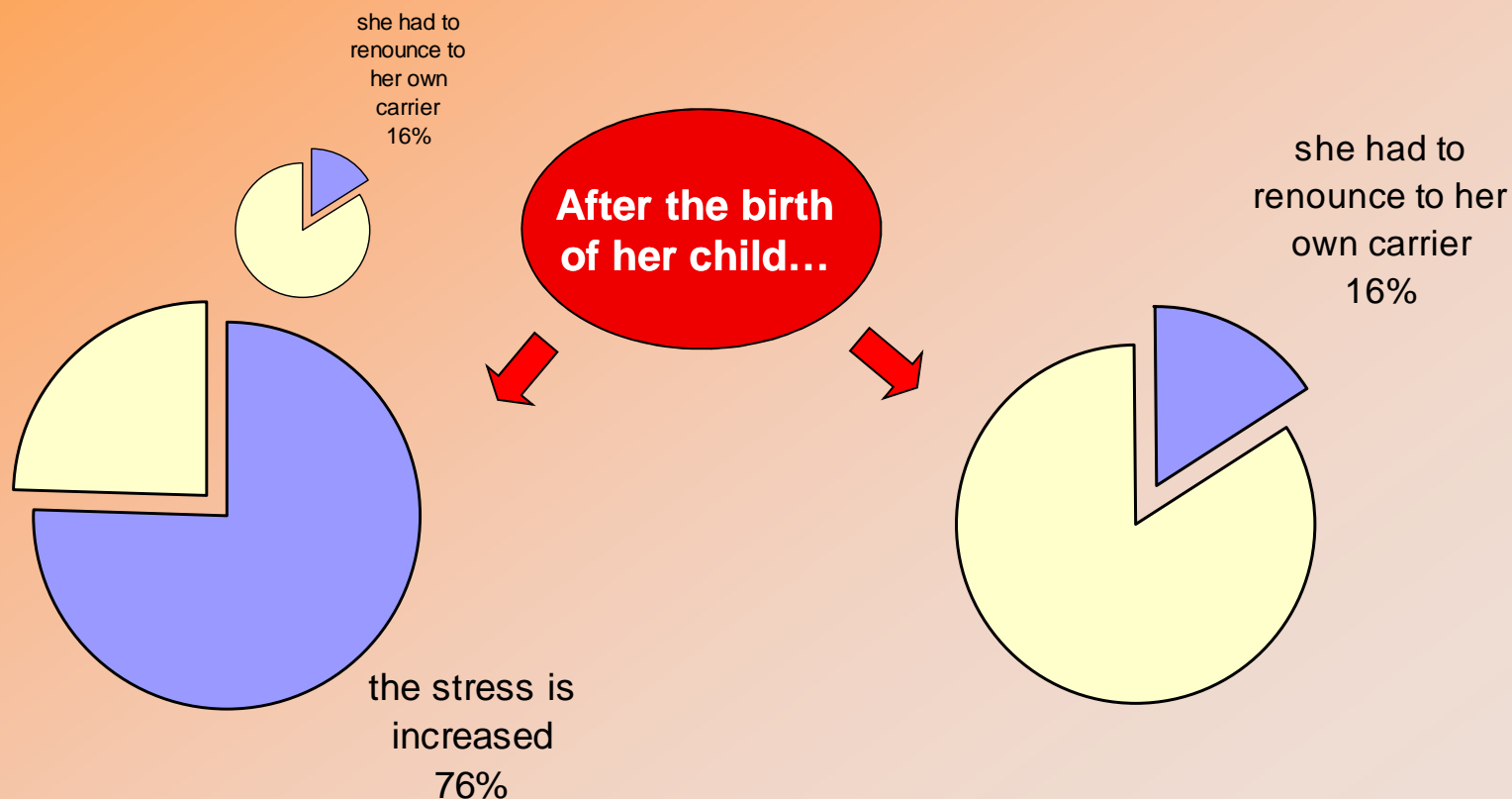
- Le responsabilità di cura all'interno della famiglia sono ancora in larga misura lasciate alle donne, anche quando lavorano in modo continuativo e a tempo pieno.
- I modelli familiari tradizionali persistono soprattutto nei piccoli centri del sud.
- Nel migliore dei casi, i padri si limitano a dare una mano una volta ogni tanto, soprattutto per la cura della casa: la madre non riceve nessun aiuto per i lavori domestici in ben il 30% dei casi.



- Il problema della conciliazione è in Italia ancora un problema quasi esclusivamente femminile:
 - la quasi totalità degli uomini intervistati dichiara di non aver avuto conseguenze rilevanti sul proprio impegno lavorativo nel periodo immediatamente successivo alla nascita dei figli;
 - pochissimi hanno ridotto il proprio orario di lavoro;
 - ancora meno hanno preso un congedo di paternità.

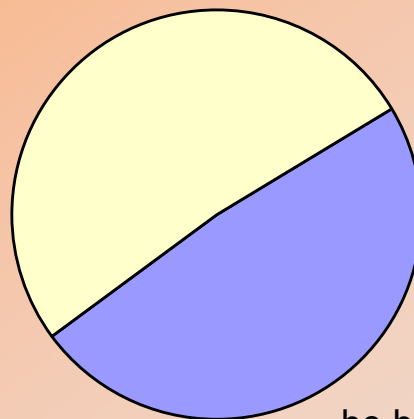
CONSEQUENCES OF HAVING CHILDREN FOR MEN	
He has continued to work as before	93,4
He has reduced his working time	3,4
He has left his job	1,3
He has taken a paternity leave	1,9
Total	100

- Le donne che hanno figli e che decidono – per scelta o per necessità – di lavorare, si ritrovano frequentemente a:
 - sopportare carichi maggiori di fatica e di stress sul lavoro;
 - dover rinunciare alle prospettive di carriera e di crescita professionale.



- Per gli uomini, il fatto di avere figli comporta un ulteriore aumento dell'impegno lavorativo, per di far fronte alle mutate esigenze familiari.
- Si tratta di una sorta di “senso di responsabilità” strettamente legato al ruolo tradizionale del padre come principale “sostegno economico” di tutta la famiglia, che finisce per essere però esso stesso elemento che condiziona le scelte individuali.

**After the birth
of his child...**



he had to work
more
48%

DUE STEREOTIPI UGUALI E CONTRARI

Padre lavoratore



Madre casalinga

Lo stereotipo del *padre lavoratore* finisce per privare gli uomini della possibilità di realizzarsi nella famiglia, anche quelli che invece magari lo vorrebbero. Paradossalmente, dunque, molti uomini vorrebbero occuparsi di più della famiglia, ma finiscono per essere ostacolati dagli impegni lavorativi, subendo così, in fondo, un altro stereotipo, uguale e contrario a quello della madre casalinga.



MODERNITA' SALTUARIA
"a intermittenza"

GLI UOMINI ITALIANI
SONO
MODERNI
"NEI RITAGLI DI TEMPO"

Anche laddove si rintracciano elementi di cambiamento culturale, si tratta di dinamiche parziali: Una divisione più equa dei compiti di cura fatica ad imporsi a livello culturale, ossia come valore condiviso, non soltanto perchè gli uomini sono abituati a essere serviti, ma anche perchè il ruolo di sostegno economico della famiglia affidato ai padri finisce per invadere prepotentemente il loro tempo di vita

Dall'indagine emerge dunque che almeno in un terzo della popolazione italiana è già maturata una cultura fortemente orientata alla parità di genere, ma che fa fatica ad affermarsi a causa di una serie di ostacoli:

1. l'eccessivo carico di lavoro fuori casa degli uomini;
2. lo scarso interesse degli imprenditori per i temi della conciliazione "al maschile";
3. l'assenza di servizi pubblici di sostegno;
4. l'intervento legislativo finora ha avuto un impatto frammentato e poco organico

LO SCARSO INTERESSE DEGLI IMPRENDITORI PER E I TEMI DELLA CONCILIAZIONE AL MASCHILE

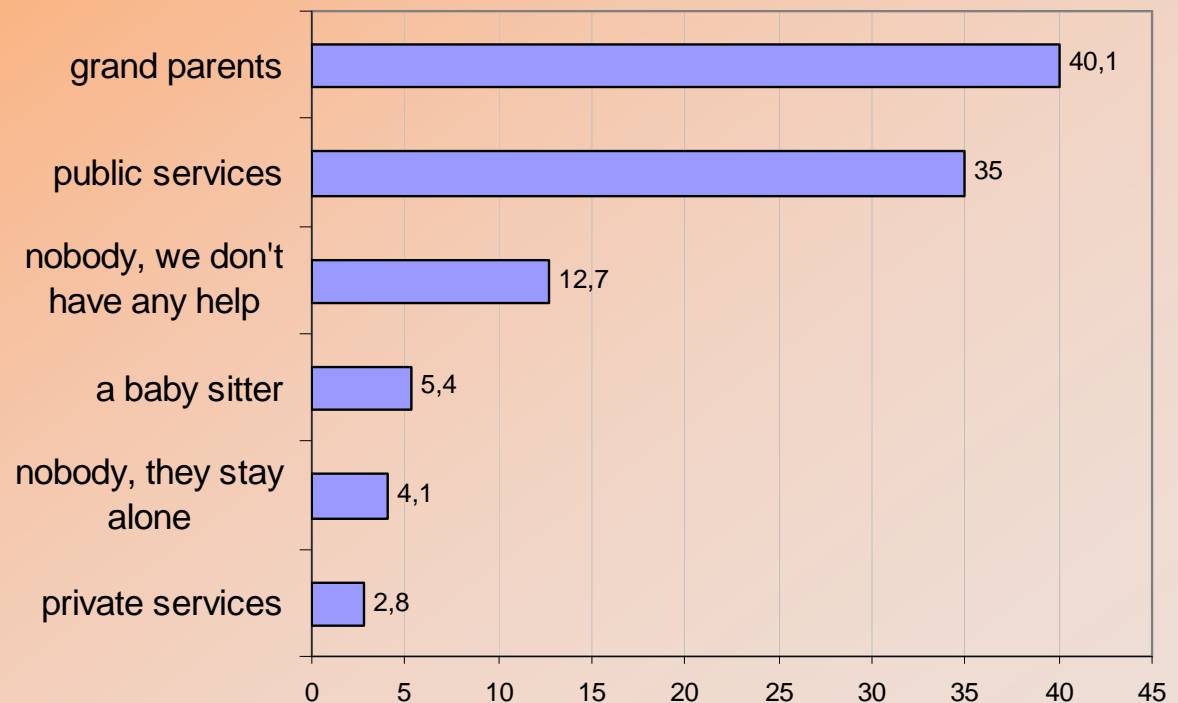
	uomini	donne	Totale
Sono più disponibili verso le donne	52,6	42,9	47,6
Sono più disponibili verso gli uomini	5,4	11	8,3
Sono disponibili verso entrambi	20,2	20,3	20,3
Sono poco disponibili con entrambi	21,8	25,7	23,8
Totale	100	100	100

L'ASSENZA DI SERVIZI PUBBLICI DI SOSTEGNO

Quando entrambi i genitori lavorano contano per lo più sulla rete di aiuto informale, primi tra tutti i nonni.

L'accesso al lavoro per le donne è condizionato da un criterio largamente discriminante, cioè il fatto di poter contare o meno sull'aiuto dei genitori piuttosto che sui servizi privati.

Quando entrambi lavorate chi si prende cura dei figli?

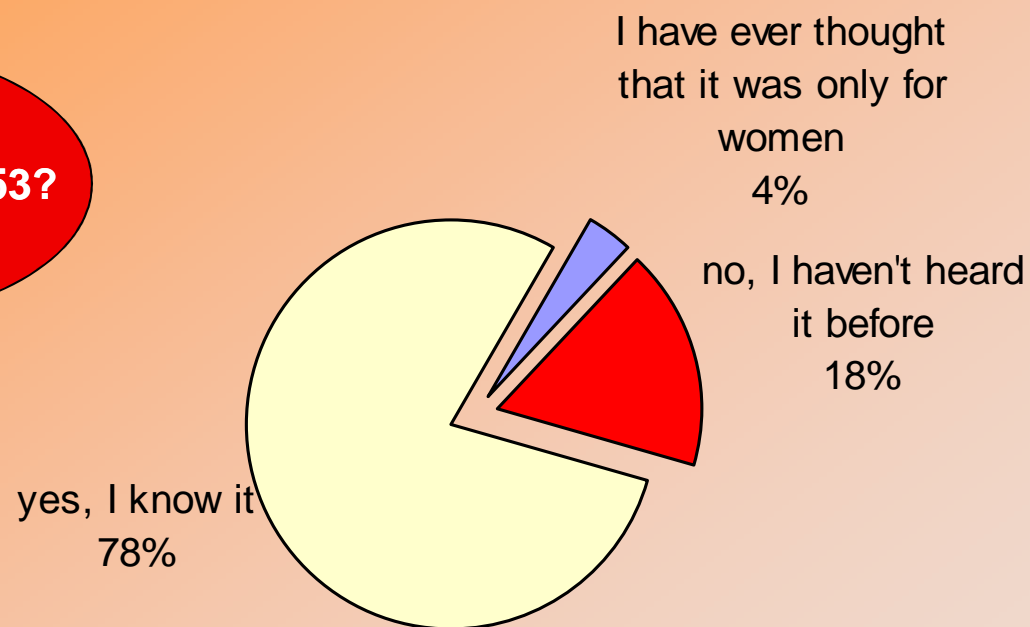


LO SCARSO IMPATTO DELLA LEGISLAZIONE DI SOSTEGNO

- La legge italiana sui congedi di paternità, per quanto sia abbastanza generosa nella durata dei congedi, non lo è in termini di benefici economici:
 - ben il 60% degli intervistati non ha utilizzato le possibilità previste dalla legge. La percentuale sale a ben il 75% per i lavoratori del sud;
 - minima la percentuale di uomini che vi ha fatto ricorso, appena il 7%, con una differenza significativa tra pubblico (quasi 9%) e privato (appena 5%).

In ogni modo, la legge non è ancora conosciuta da tutti: più del 20% non la conosce o non sa che riguarda anche gli uomini.

Conosci la legge 53?



In ogni modo, i principali ostacoli percepiti dai soggetti intervistati sono ascrivibili più agli stereotipi che governano i comportamenti e al bagaglio di informazioni e conoscenze piuttosto che alle motivazioni economiche dovute alla riduzione dello stipendio.

**Perché è poco usata
la legge 53?**

	uomini	donne	Totale
E' meglio siano le madri a prendersi cura dei figli piccoli	50,3	44,4	47,2
La riduzione dello stipendio di un uomo incide troppo	12,5	18,8	15,7
Per gli uomini l'astensione dal lavoro compromette carriere	8,9	12,7	10,8
La legge è poco conosciuta	28,3	24,2	26,2
Totale	100	100	100

UNA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO *FAMILY FRIENDLY*

- Un nodo cruciale nei problemi legati alla conciliazione – tanto per gli uomini che per le donne – riguarda in ogni caso l'organizzazione del lavoro. Una organizzazione del lavoro amica o comunque orari di lavoro più brevi – come quelli, per esempio, del pubblico impiego – consentono una migliore gestione dei tempi di lavoro e dei tempi cura, ma anche una migliore e più equa condivisione dei compiti tra uomini e donne all'interno della famiglia.
- Gli uomini e le donne intervistate chiedono infatti in larga misura interventi che vadano in direzione di una organizzazione del lavoro più *friendly*, soprattutto orari di lavoro più flessibili e più corti.

Tuttavia, esperienze positive in questo senso sono limitate perlopiù a singole esperienze aziendali, in contesti produttivi di grandi dimensioni e molto femminilizzati.

Queste esperienze, peraltro, interessano soltanto coloro che hanno un lavoro dipendente a tempo indeterminato ed escludono invece la quota via via crescente di coloro che hanno un lavoro discontinuo o precario.

La conciliazione come qualità della vita e del lavoro: un problema di tutti - *uomini e donne* - da risolvere con diversi strumenti

- incentivare lo **sviluppo economico** del paese e creare *buona occupazione*
- sostenere i **servizi pubblici** di assistenza all'infanzia
- stimolare la **contrattazione** di buone pratiche di organizzazione del lavoro *family friendly*
- favorire il diffondersi di una **cultura della condivisione** tra uomini e donne all'interno della famiglia

Grazie per l'attenzione



Per informazioni sull'IRES
www.ires.it