

The logo consists of a red square containing the word "FRES" in white, bold, sans-serif capital letters. The letter "F" is stylized with a small white square at its top-left corner.

***I GIOVANI TRA PASSIONI
TRISTI E NUOVE
VOCAZIONI: DIVENTARE
GRANDI IN TEMPI DI
CINISMO***

Giovanna Altieri

Bologna 11 giugno 2008

- *il rimescolamento dei ruoli di genere nella famiglia sta avvenendo secondo modalità*
- *fortemente **asimmetriche**, ove si consideri che il contributo maschile alla cura, nonostante qualche tiepido miglioramento, è ancora modesto: il **77,7% del tempo** dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura è svolto dalle donne;*
- *ben il **77,1% del tempo complessivo** di lavoro degli uomini è dedicato al lavoro retribuito e **appena il 23% al lavoro familiare.***
- *La presenza maschile nel lavoro di cura, dunque, “avanza con la lentezza del ricambio generazionale” (Bimbi, 1995):*
- *ancora **oggi il carico della riproduzione pesa fundamentalmente** sulle donne, tanto più ove si considerino le inadeguatezze del nostro assetto di welfare.*

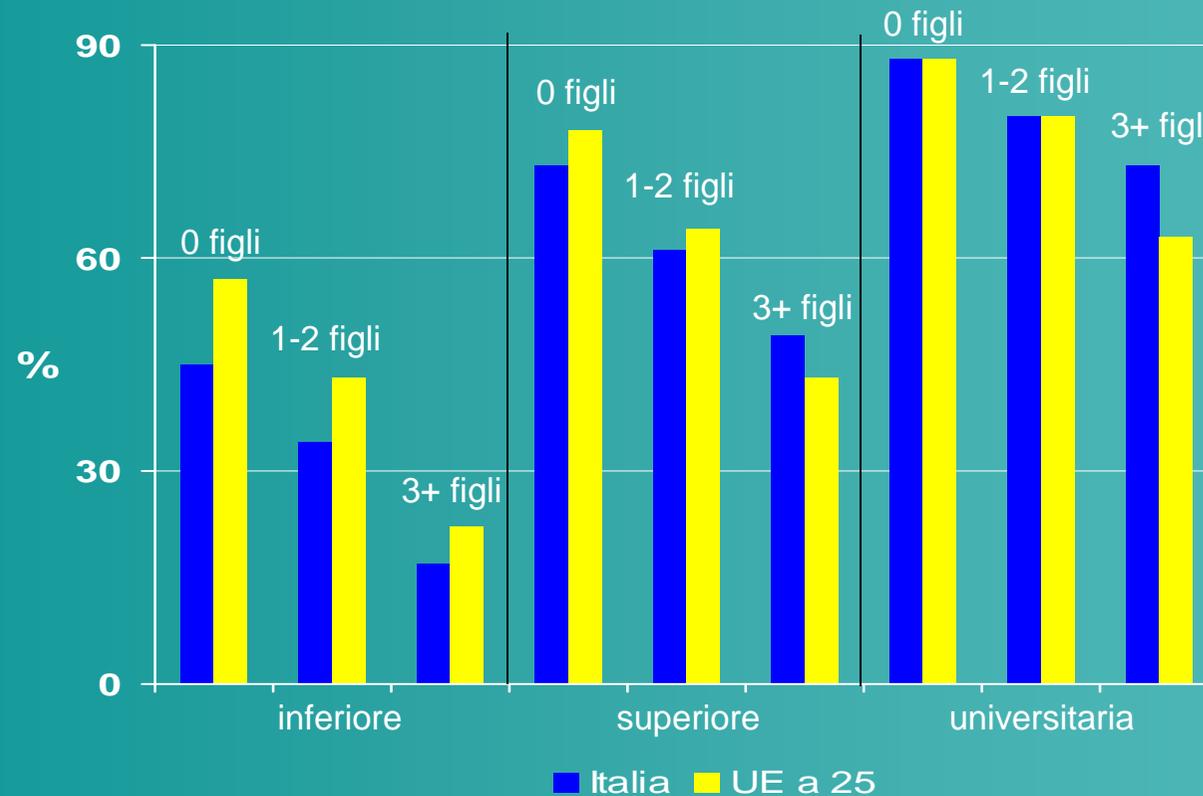


Alcune caratteristiche del mercato del lavoro italiano

- 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: salvo poi crollare in occasione della maternità
- Uno dei principali problemi è il basso tasso di fertilità: le donne italiane hanno sempre più spesso un solo figlio e lo hanno tardi (oltre 30 anni)

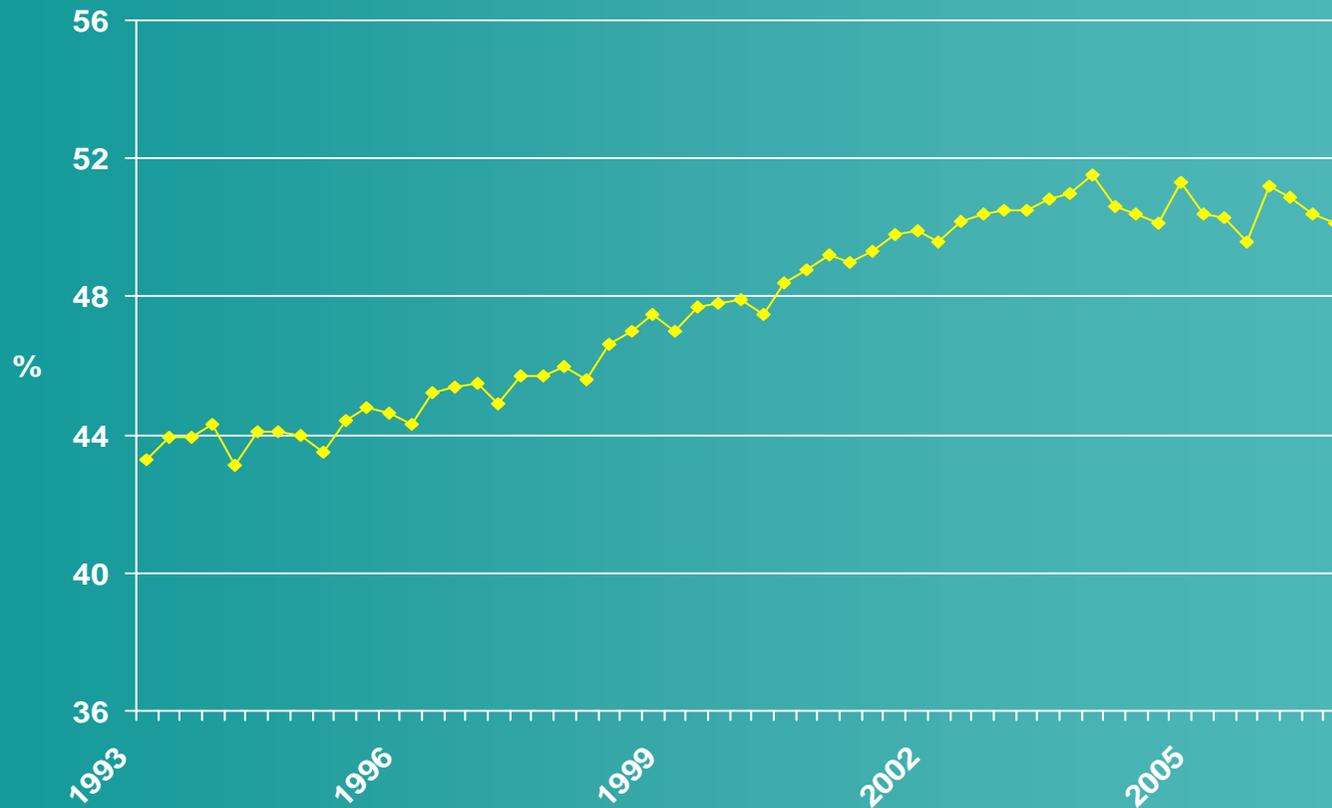
Il tasso di occupazione delle donne italiane con basso livello di istruzione è il più basso dell'Unione Europea

Tasso di occupazione femminile (20–49 anni) per livello di istruzione e numero di figli, anno 2003 (dati Eurostat 2005)



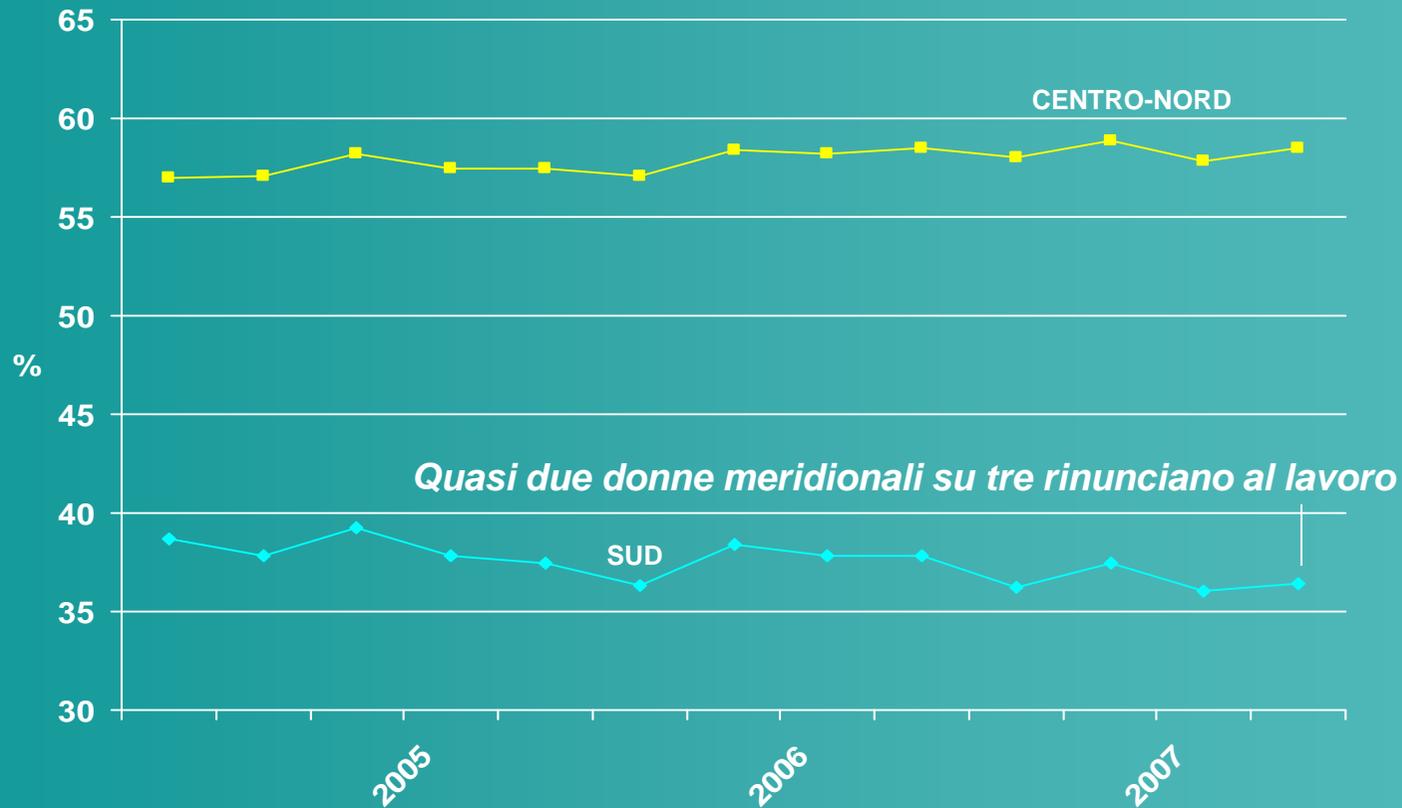
Negli ultimi 4 anni si è arrestata la crescita del tasso di attività femminile (media 2007=50.7%)

Tasso di attività femminile (15-64 anni) dal 1993 al 2006
(fonte: ISTAT)



- *L'Italia è spaccata: nel Centro-Nord è quasi raggiunto l'obiettivo di Lisbona (tasso di attività femminile ~ 60%) mentre nel Mezzogiorno il ritardo si aggrava progressivamente.*
- *Cresce lo scoraggiamento e l'area grigia delle NFL, serbatoio dell'economia sommersa*

Tasso di attività femminile (15-64 anni) dal 2004 al 2007
(fonte: ISTAT)



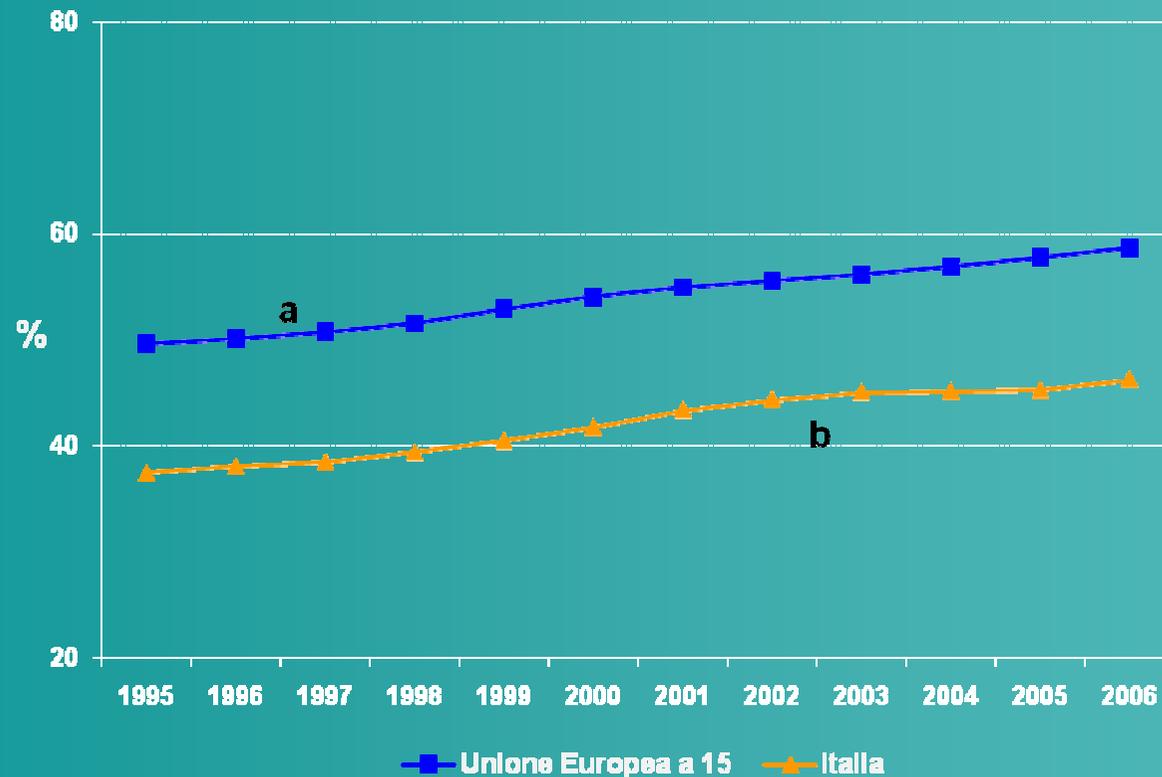
Il lavoro in Italia: c'è una questione femminile?

Sì, perché:

- 1. Una donna su due in età da lavoro (15 – 64 anni) non svolge alcuna attività remunerata e non cerca un impiego (media 2007 del tasso di inattività femminile = 49.3%)*
- 2. Il tasso di occupazione femminile per le donne poco scolarizzate è il più basso dell'Unione Europea*
- 3. Nel pieno della maturità professionale (35-54 anni) lavorano solo sei donne su dieci. Solo il 10% di quelle non occupate cercano lavoro (dati al IV trimestre 2007)*
- 4. Quasi una donna occupata su cinque svolge un lavoro temporaneo (media 2007=18.7%)*

Il tasso di occupazione femminile è aumentato in Italia tra il 1995 e il 2006 di quasi 9 punti ma la distanza dalla media dell'Unione risulta sostanzialmente inalterata (12 punti circa nel 2006)

**Tasso di occupazione femminile (15-64 anni)
in Italia e nell'Europa dei 15 (1995-2006)**



a: Fonte EuroStat

b: Fonte Istat: i dati relativi agli anni 1995-2003 sono ricostruiti

I QUESITI

- 1. le ragioni del divario tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello medio dell'Europa occidentale;***
- 2. le implicazioni tra il ritardo nella partecipazione e la tipologia e la qualità dell'occupazione femminile nel nostro Paese;***
- 3. i costi individuali e sociali generati dal modo con cui si sta affermando in Italia il modello della famiglia bireddito;***
- 4. i limiti di sistema ed i rischi di questo modello di partecipazione.***

Gli ostacoli della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

VINCOLI STRUTTURALI

La domanda di lavoro:
livello e qualità

I servizi sociali

I tempi e i modi dell'organizzazione del lavoro

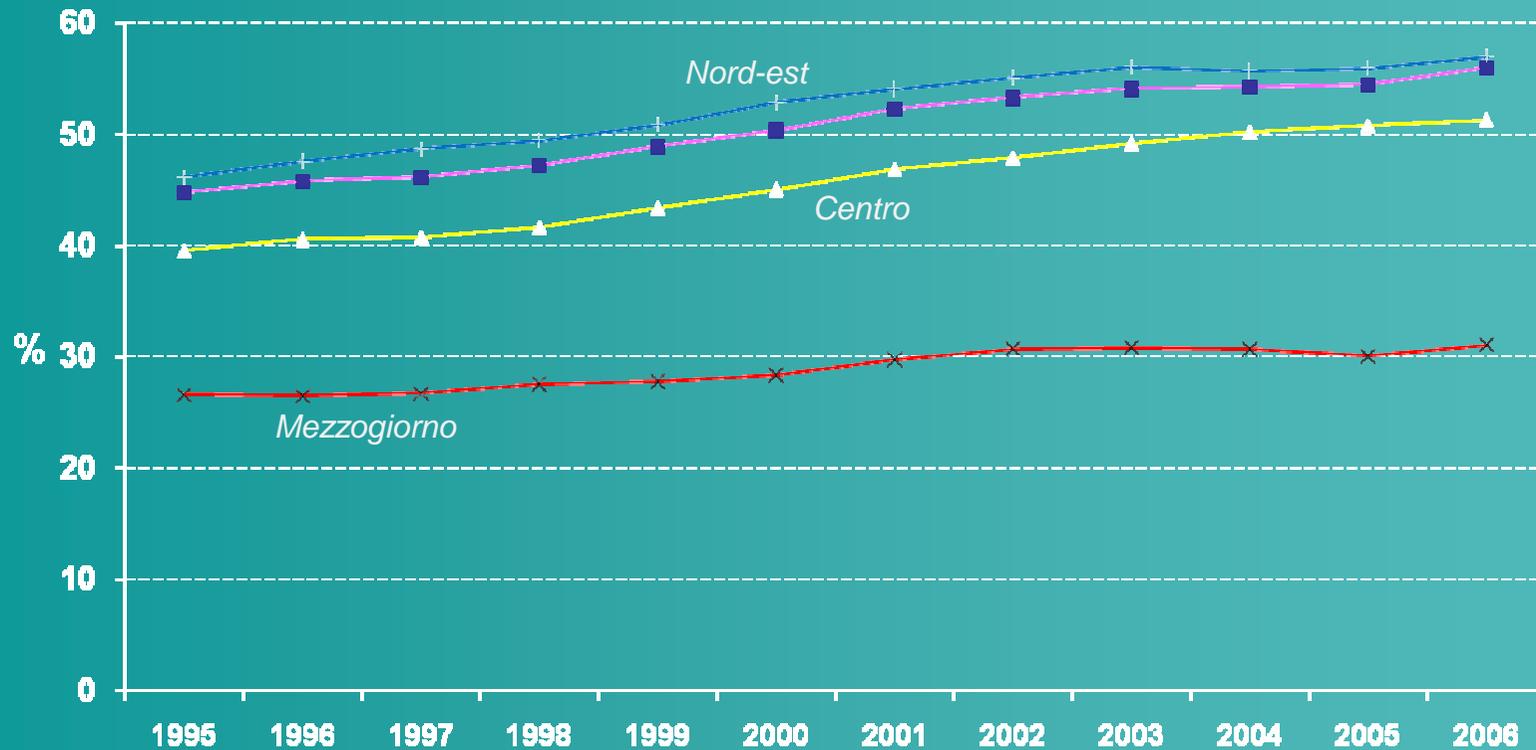
ABITUDINI FAMILIARI

La cultura della condivisione



Il tasso di occupazione femminile è aumentato tra il 1995 e il 2006 molto di più nelle circoscrizioni centro-settentrionali.

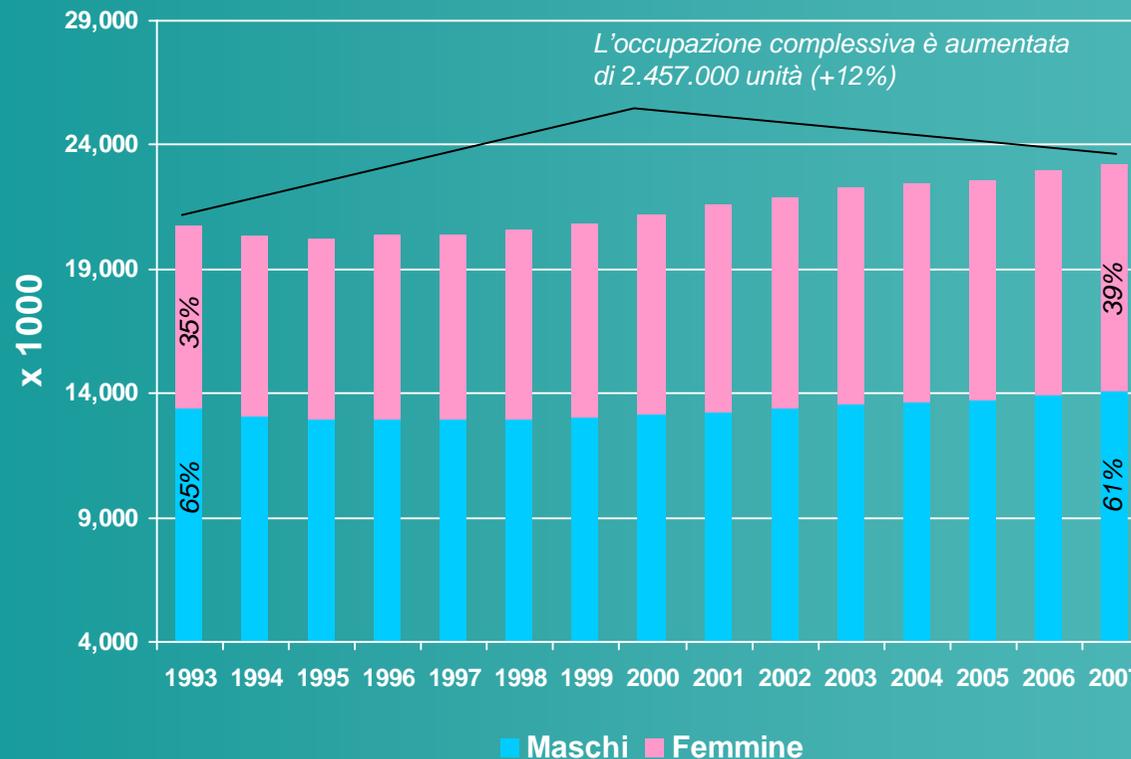
Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per ripartizione geografica, 1995-2006 (dati Istat)





Tra il 1993 e il 2007 si registra - dopo una leggera flessione nel 1994 - un aumento rilevante dell'occupazione femminile, sia in termini assoluti (quasi 1.800.000 unità, equivalente ad un incremento del 24% circa) che in termini relativi, risultando prossima al 40% la quota di occupazione totale imputabile alle donne nel 2007

Occupazione totale per genere (1993-2007) occupati di età > 15 anni



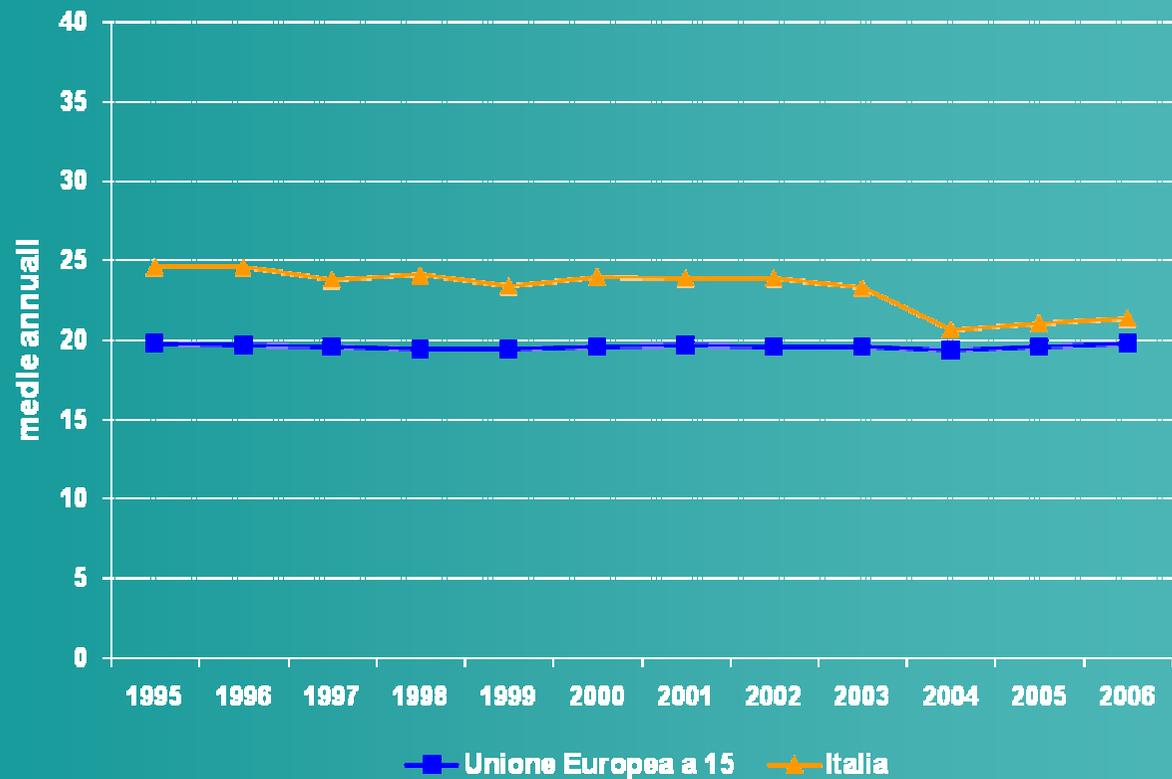
Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

I TREND in sintesi

- *Tra il 1993 e il 2007 l'occupazione femminile è cresciuta molto di più di quella maschile. L'impiego part-time, in particolare, ha registrato l'incremento maggiore (ad esso è imputabile più del 50% della nuova occupazione femminile), tanto che oggi più di una donna occupata su quattro svolge un lavoro a tempo parziale. (media 2007=26,5%)*
- *Tra le famiglie bireddito con figli sotto i 15 anni nel 49% dei casi la donna lavoro part-time (IRES, 2007)*
- *Gli orari di lavoro part-time si riducono*

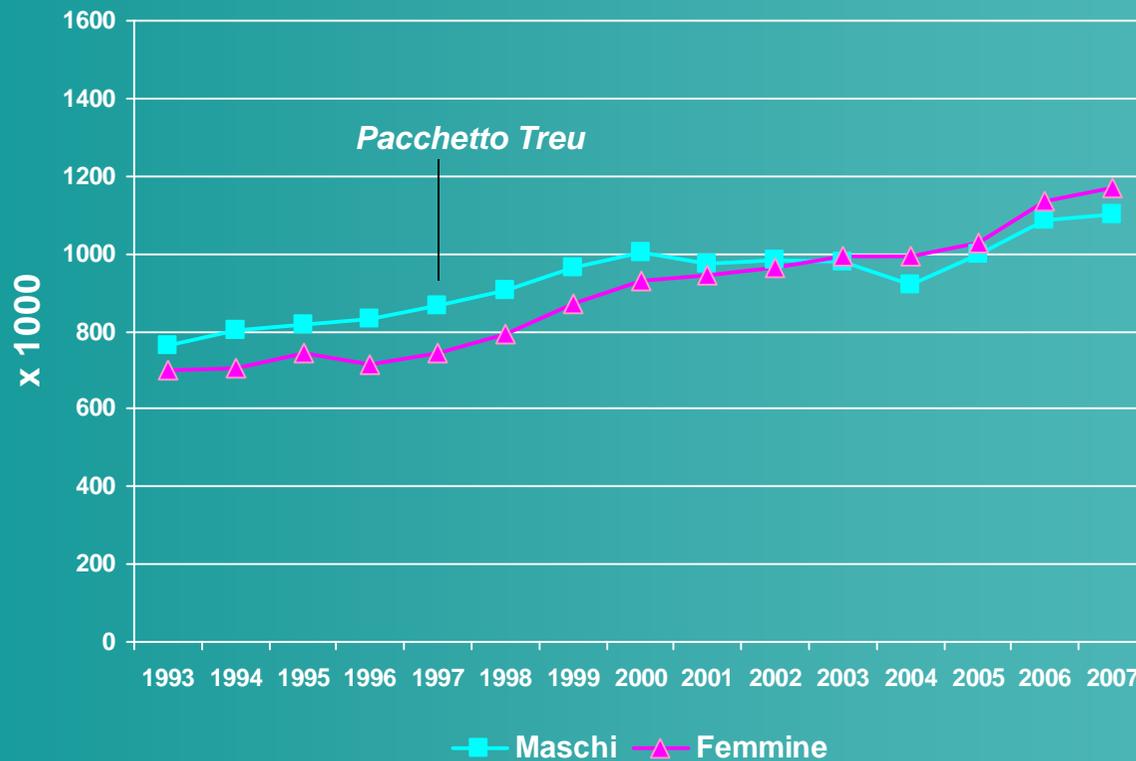
Ore di lavoro settimanali in regime di part-time medie annuali (1995-2006)



Fonte: EuroStat

L'occupazione dipendente femminile a carattere temporaneo è aumentata del 67% tra il 1993 e il 2007 e già nel 2003 le donne erano la maggioranza di questo aggregato.

Dipendenti a termine per genere (1993-2007) occupati di età > 15 anni

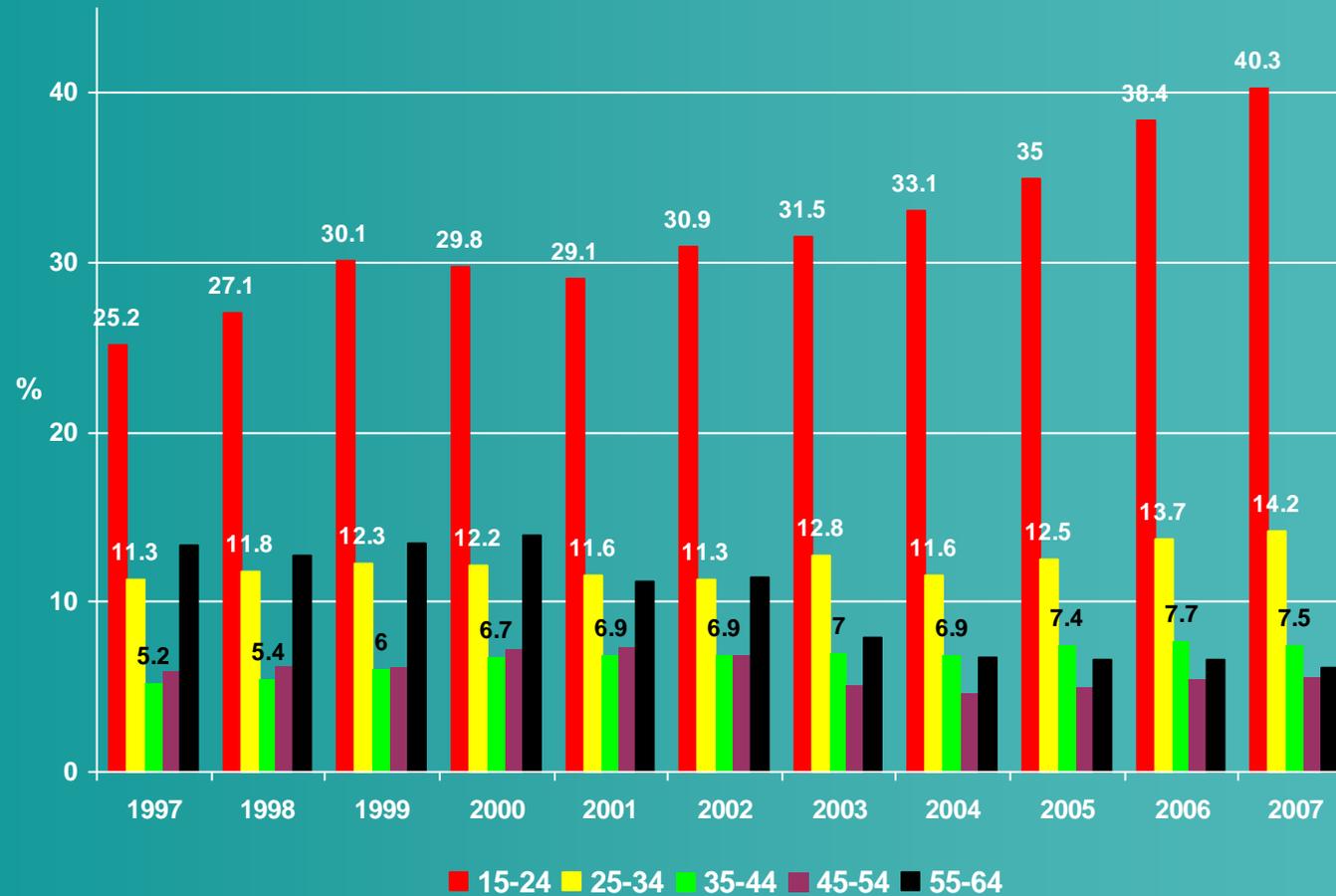


Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

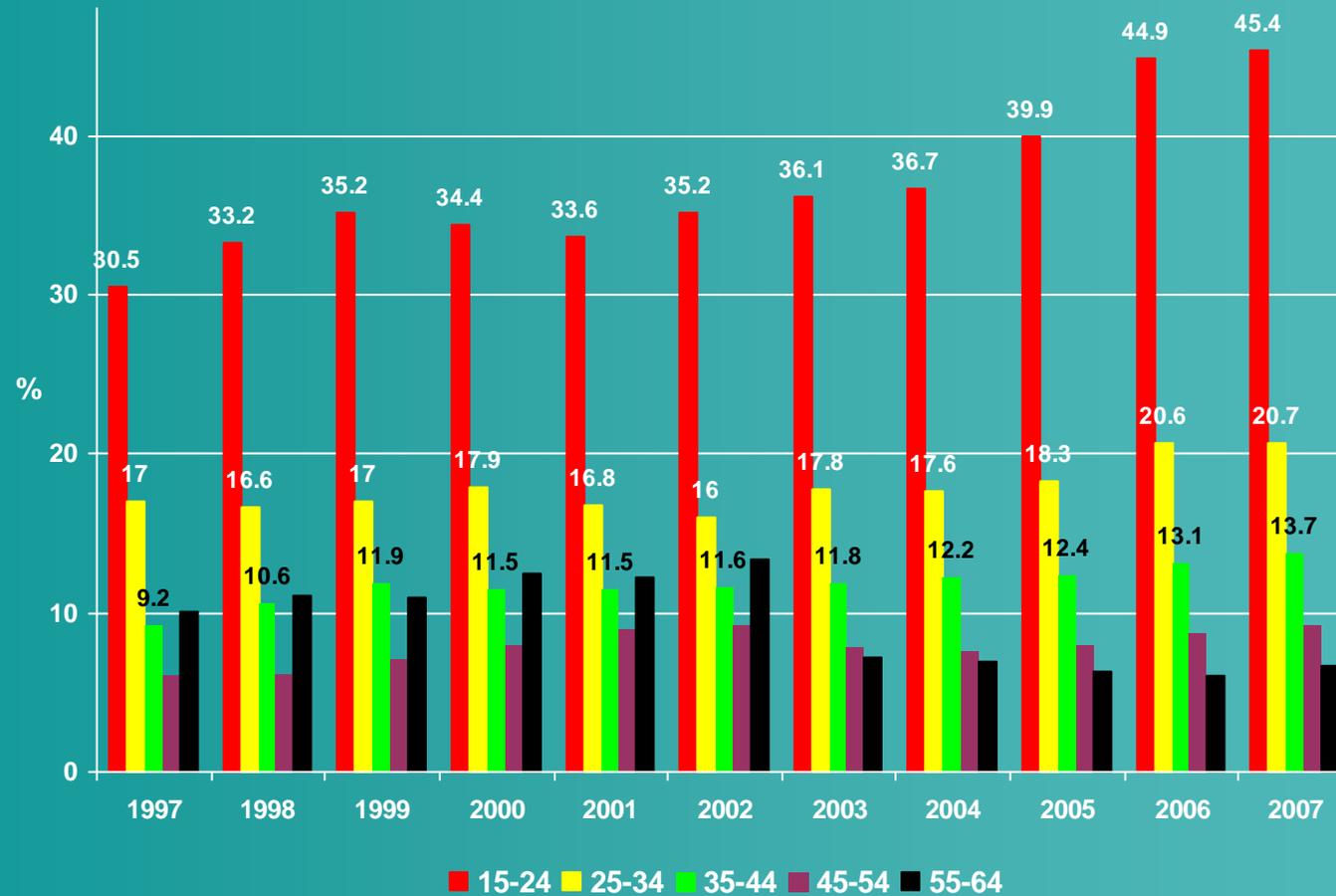


Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti per classi di età (anni 1997-2007) maschi



Fonte: ISTAT

Quota dipendenti a tempo determinato su totalità dipendenti per classi di età (anni 1997-2007) femmine



Fonte: ISTAT



L'area dell'instabilità occupazionale: dimensione e composizione

Analisi su dati Istat (IV trimestre 2007)

LA DIMENSIONE DEL FENOMENO

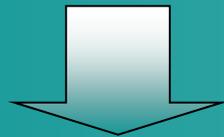
LE FONTI DISPONIBILI



**Dati
Amministrativi**

INPS
iscritti alla gestione
separata

ATIPICI ESCLUSIVI



2007

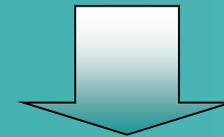
858388



Fonti statistiche

ISTAT
indagine continua
sulle forze di lavoro

**COLLABORATORI E
PRESTATORI D'OPERA
A TITOLO PRINCIPALE**

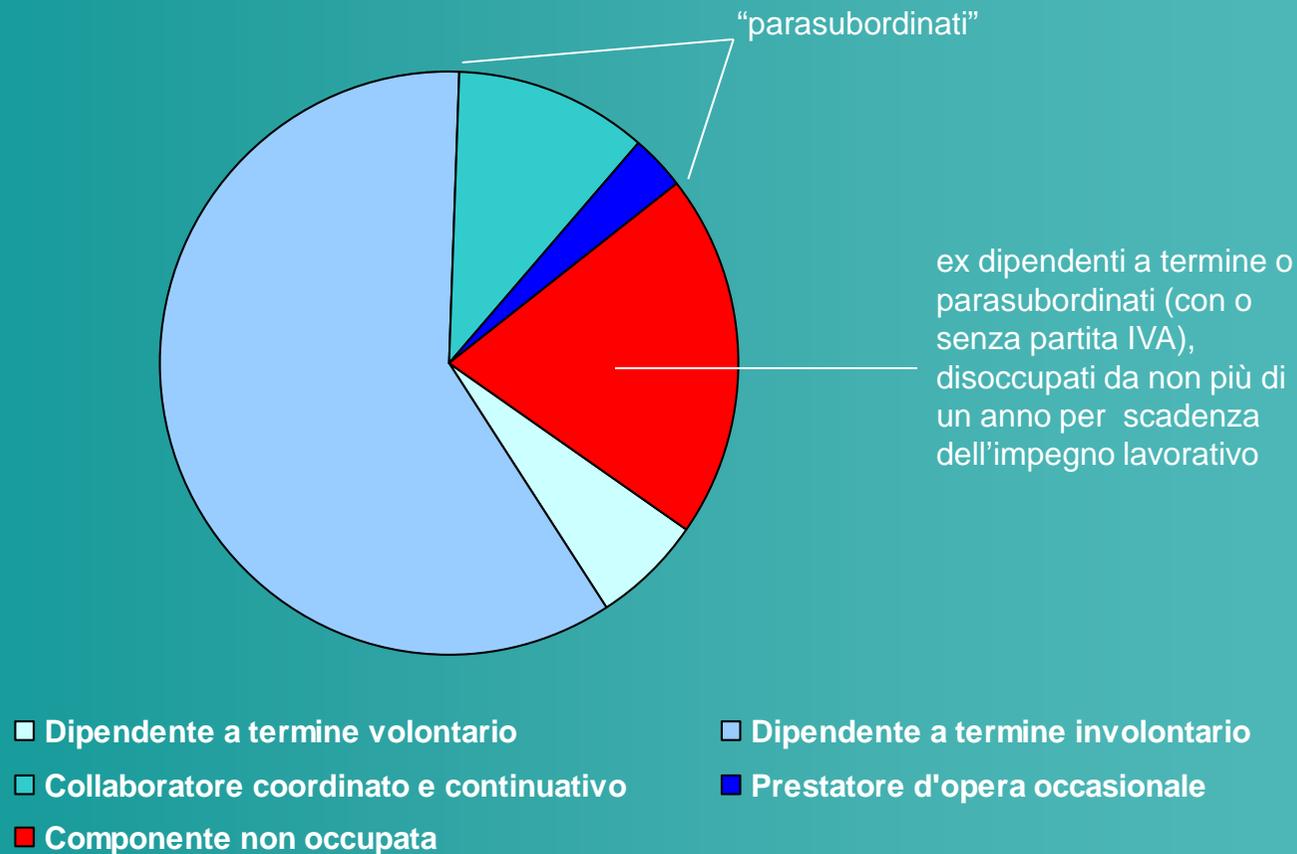


490000 circa

**2007
IV trimestre**

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO O "INSTABILE"

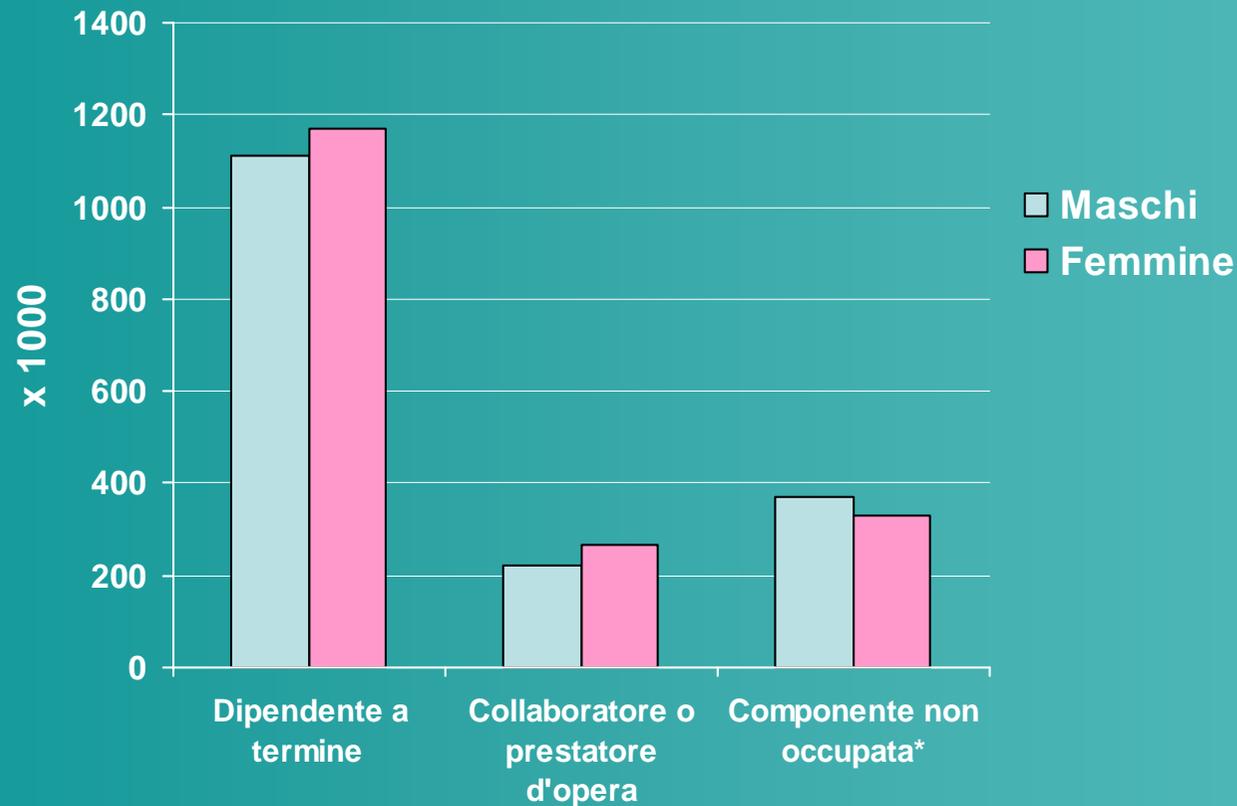
Sono quasi 3.500.000 persone e rappresentano complessivamente più del 14% della platea di riferimento (occupazione totale + non occupati instabili). Dati Istat al IV trimestre 2007





*Nell'area dell'instabilità occupazionale le donne sono maggioranza (51%) e rappresentano il **18.4%** dell'occupazione totale femminile (donne occupate + instabili non occupate). Gli uomini 'instabili', invece, rappresentano l'**11.8%** della platea maschile*

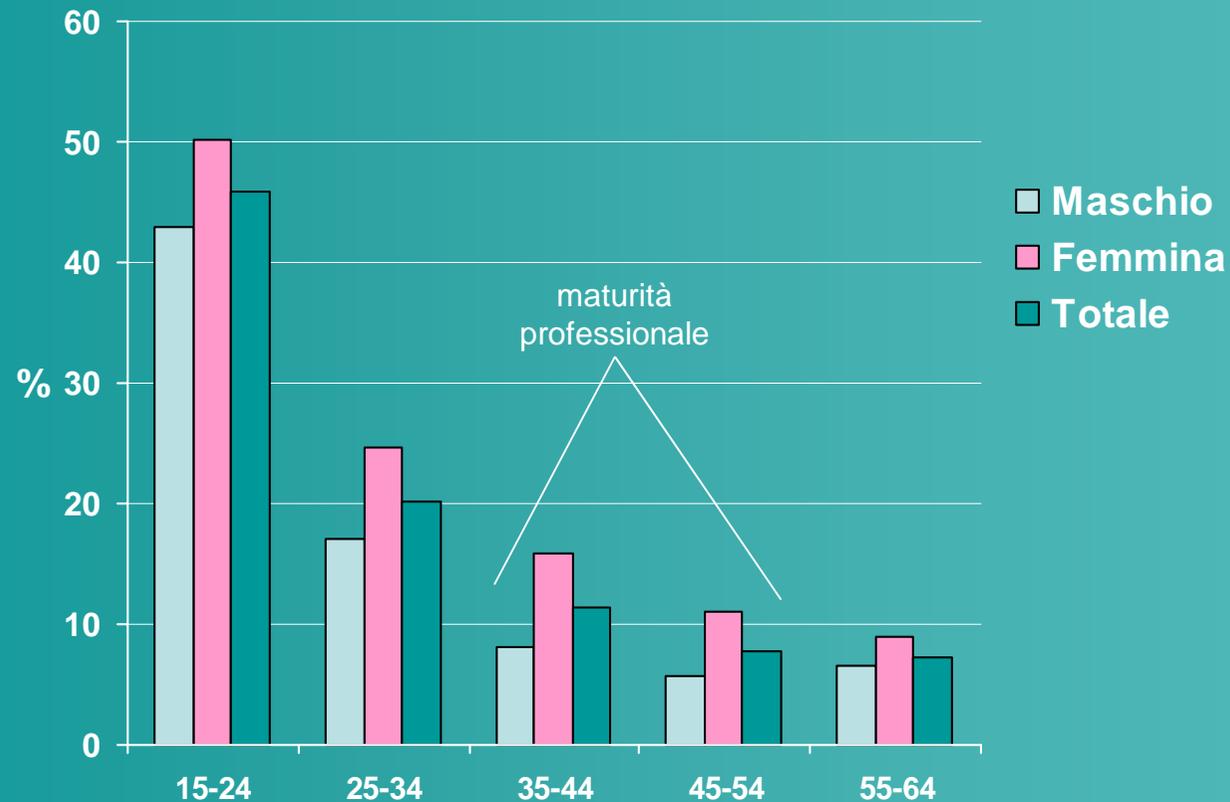
Numero di lavoratori a termine, dipendenti e indipendenti, al IV trimestre 2007
(dati Istat)



La quota di lavoratori instabili sulla totalità dei lavoratori (occupati + instabili non occupati) è maggiore per le donne in tutte le classi di età

Dimensione dell'area dell'instabilità

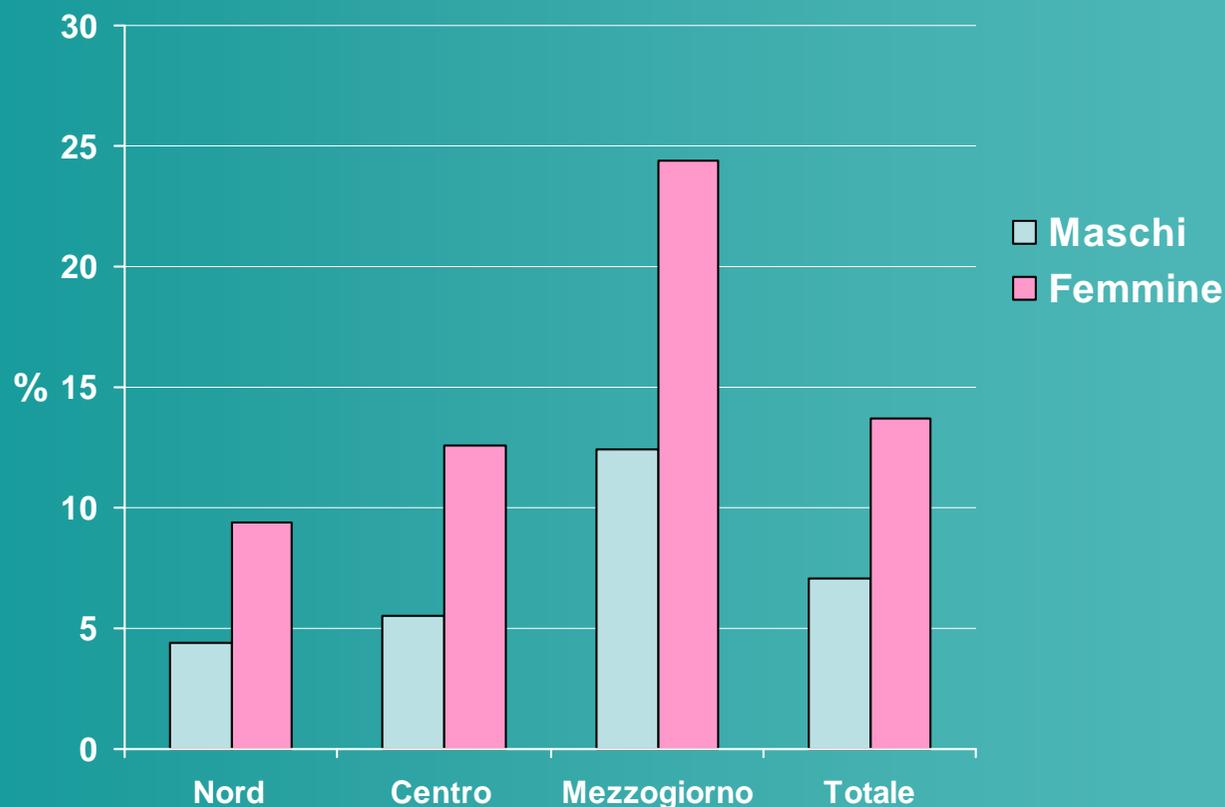
(percentuale di instabili calcolata sulla platea di riferimento)
per sesso ed età al IV trimestre 2007 (dati Istat)



Al Nord la quota di lavoratori instabili di età 35-54 anni è meno della metà che nel Mezzogiorno. Marcate differenze di genere: in tutte le circoscrizioni geografiche la quota di occupazione instabile è maggiore per le donne (in media circa il doppio).



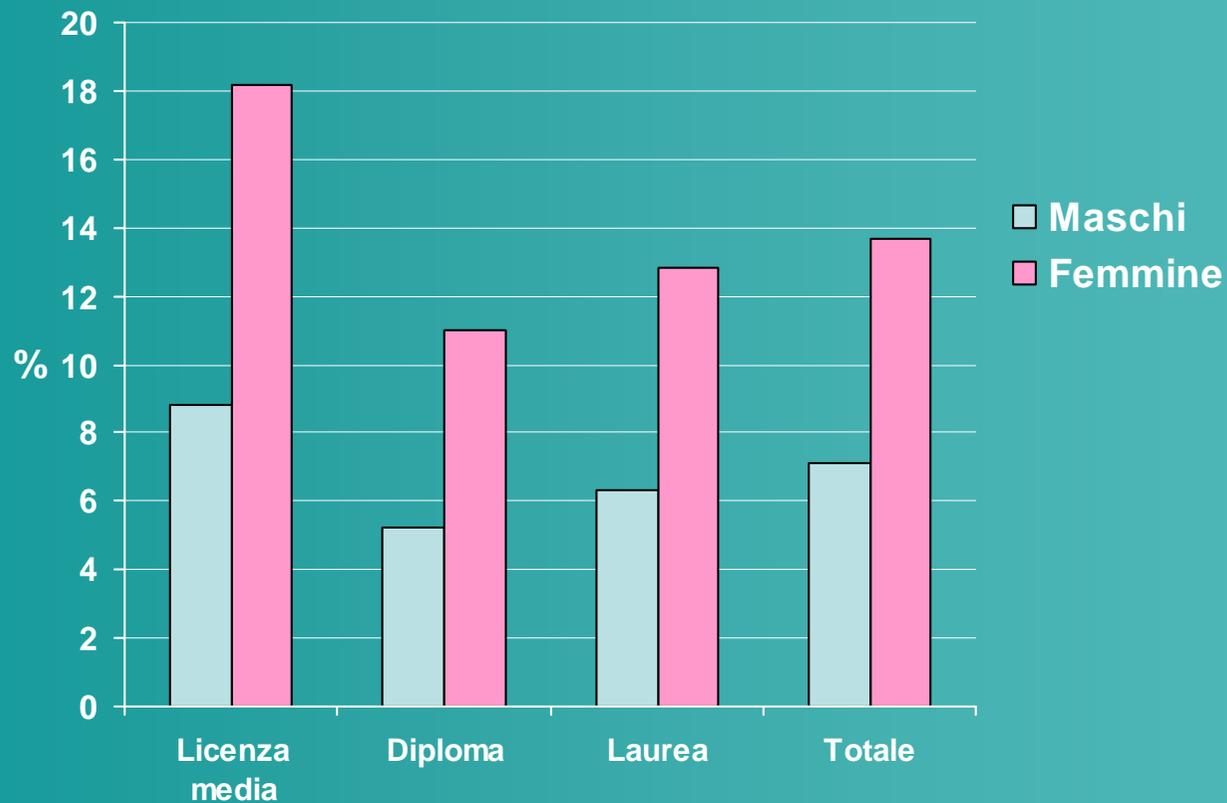
Dimensione dell'area dell'instabilità (età 35-54 anni)
(percentuale di instabili calcolata sulla platea di riferimento)
per sesso e ripartizione geografica al IV trimestre 2007 (dati Istat)





Le meno istruite sono le più esposte al rischio di instabilità (più di un terzo delle lavoratrici meridionali di età 35-54 anni)

Dimensione dell'area dell'instabilità (età 35-54 anni)
(percentuale di instabili calcolata sulla platea di riferimento)
per sesso e titolo di studio al IV trimestre 2007 (dati Istat)





Caratteristiche dell'area dell'instabilità *al IV trimestre 2007*

- ✓ *L'orizzonte temporale dei contratti è mediamente più breve per le donne che per gli uomini: tre su quattro hanno contratti al più di un anno e una su tre al più di 6 mesi*
- ✓ *Le donne sono impegnate in media meno ore degli uomini: il 47% non lavora per più di 30 ore*
- ✓ *Il tempo parziale rappresenta una scelta consapevole solo per una minoranza di lavoratrici instabili (32%). Nelle occupazioni a tempo indeterminato, invece, il part-time è principalmente volontario (57%)*



Il passaggio verso forme contrattuali stabili ha interessato il 15.1% delle lavoratrici dipendenti (contro il 19.7 dei dipendenti maschi) e l'8.5% delle collaboratrici (contro il 12.8% degli uomini con contratti di collaborazione).

Transizioni dall'area dell'instabilità – Persone di età 15-54 anni IV trimestre 2006-IV trimestre 2007 (dati Istat)

2007	2006			
	Dipendente a tempo determinato		Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	
	maschi	femmine	maschi	femmine
Inattivo/Inabile	4.8	9.6	7.4	8.9
Inoccupato/disoccupato	6.9	6.1	4.6	3.4
Dipendente tempo indeterminato	19.7	15.1	12.8	8.5
Dipendente tempo determinato	64.4	66.0	7.6	8.6
Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	1.8	1.8	62.7	66.4
Indipendenti*	2.5	1.4	4.9	4.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Il nuovo mercato del lavoro



Un numero crescente di persone deve affrontare condizioni di **instabilità occupazionale** che si protraggono nel tempo, attraversando fasi di **sottoccupazione e disoccupazione**.

Tra le **donne** la precarietà è più diffusa e assume caratteri peculiari:

- ✓ le donne con occupazioni instabili sono relativamente **più adulte**;
- ✓ **impieghi marginali, contratti di breve durata**, impegni **orari limitati e imposti**, minori opportunità di transizione verso occupazioni stabili (**intrappolamento**)
- ✓ **uscita dal mercato**: quasi il 10% delle occupate instabili di età 15-54 anni lascia l'anno successivo il mercato del lavoro, principalmente per dedicarsi alla cura della casa e/o della famiglia

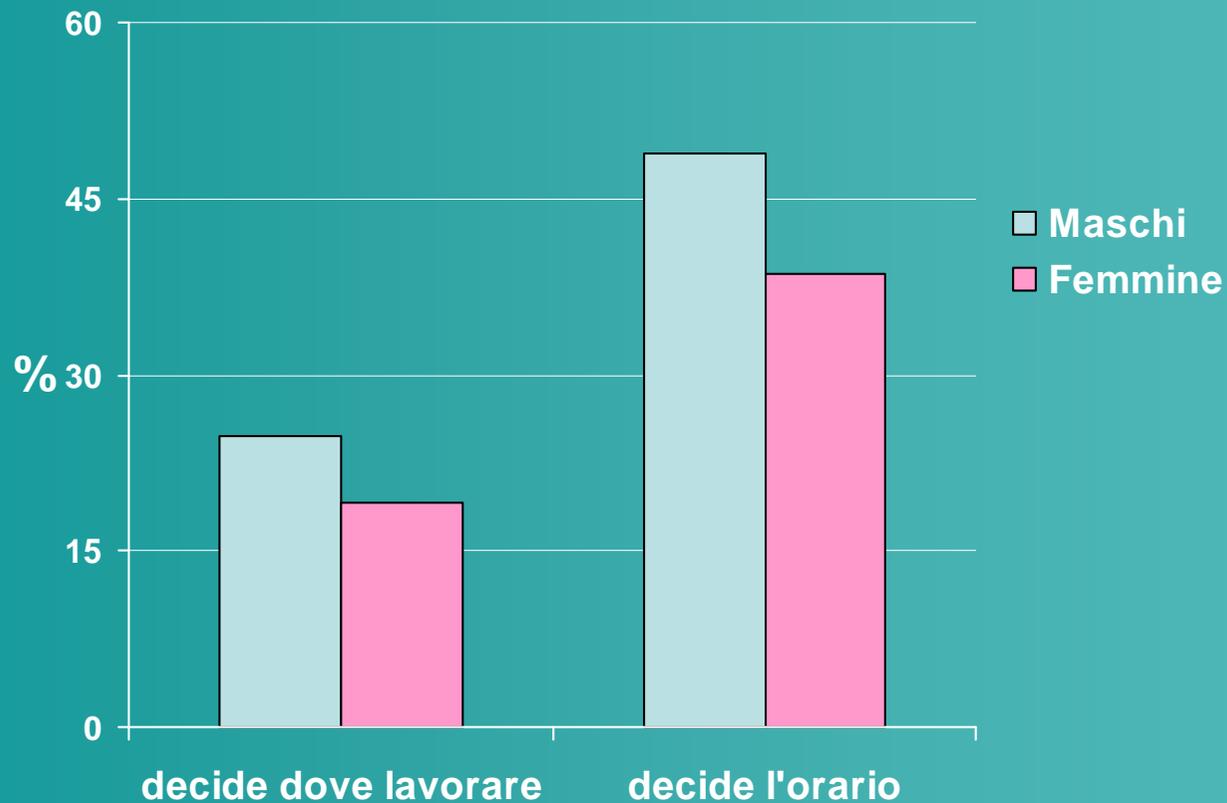


***Donne
tra lavoro flessibile e cura dei figli***

L'autonomia in tema di orario e sede di lavoro è esercitata da una quota crescente di collaboratori ma interessa più gli uomini che le donne e, in generale, una frazione ancora minoritaria di lavoratori.

Autonomia di sede e di orario per sesso

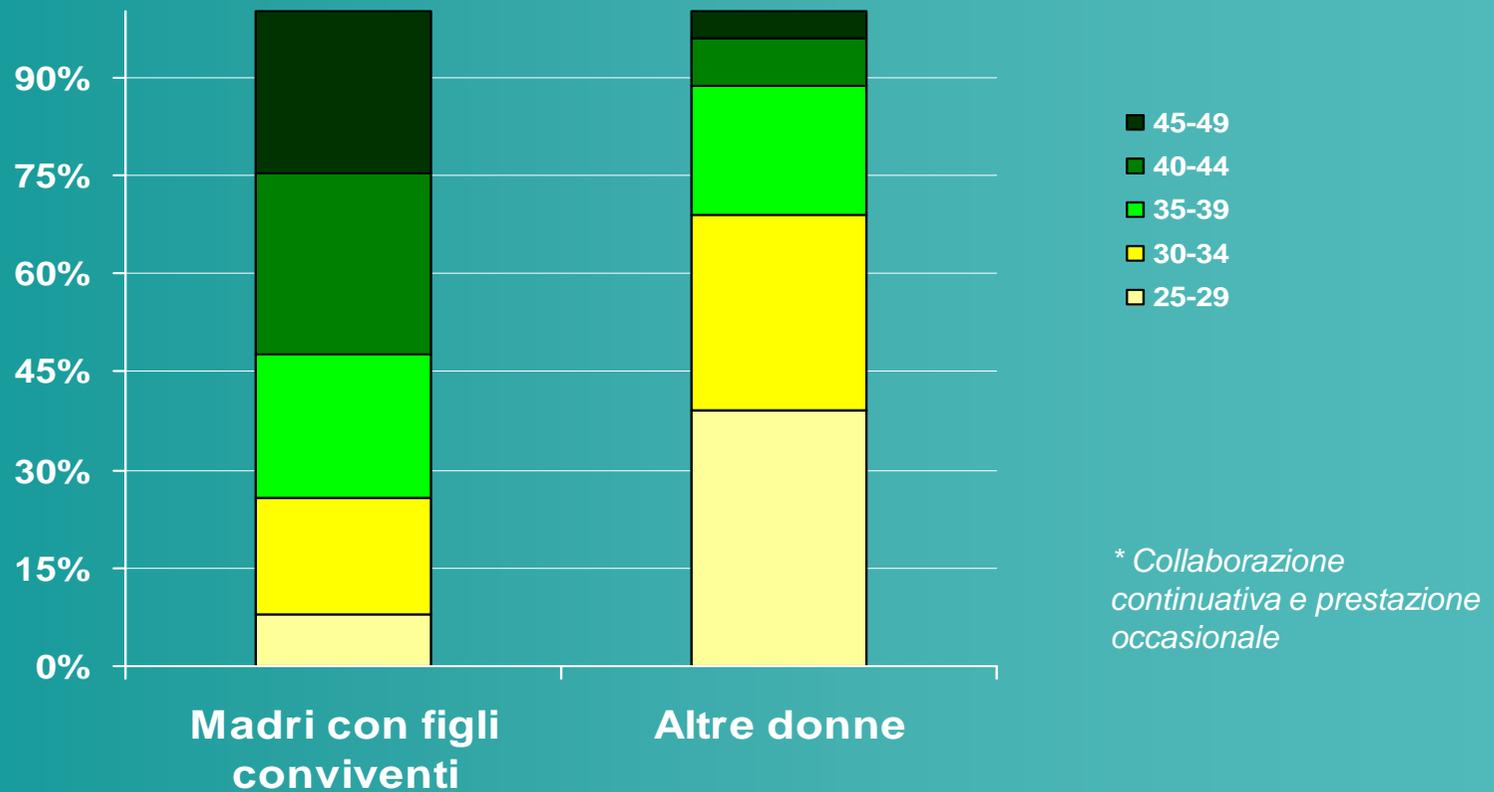
percentuale sul totale di collaboratori e prestatori d'opera (Istat, IV trimestre 2007)



Nel mondo della collaborazione le madri con figli conviventi sono mediamente meno giovani delle “altre donne”

Donne in collaborazione*: età per condizione familiare

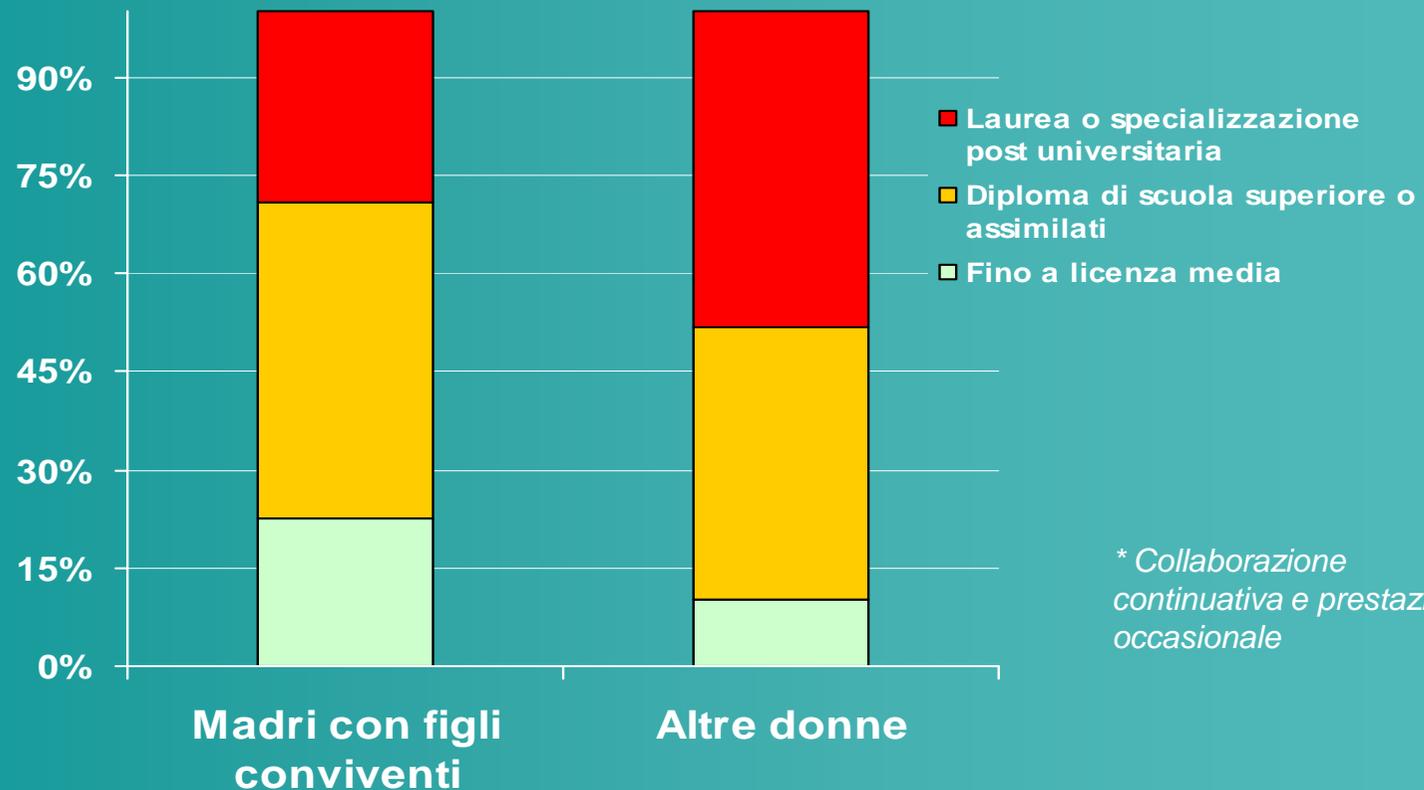
donne di età 25-49 anni (Istat, IV trimestre 2007)



Nel mondo della collaborazione le madri con figli conviventi sono relativamente meno scolarizzate delle “altre donne”

Donne in collaborazione*: titolo di studio per condizione familiare

donne di età 25-49 anni (Istat, IV trimestre 2007)



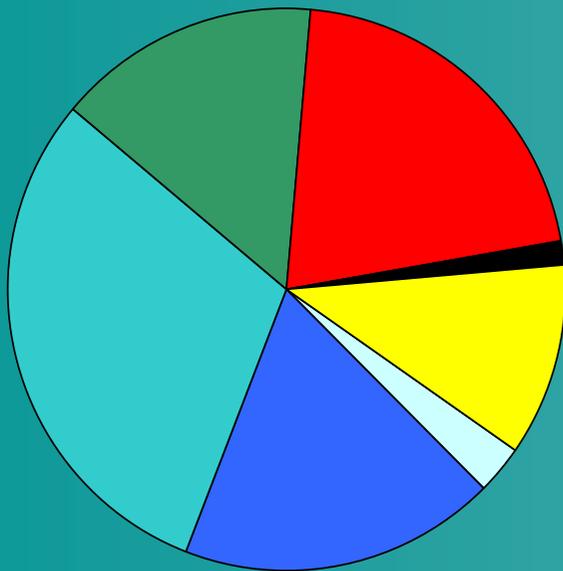
** Collaborazione continuativa e prestazione occasionale*

Le professioni tecniche e quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione sono più frequenti tra le collaboratrici senza figli conviventi.

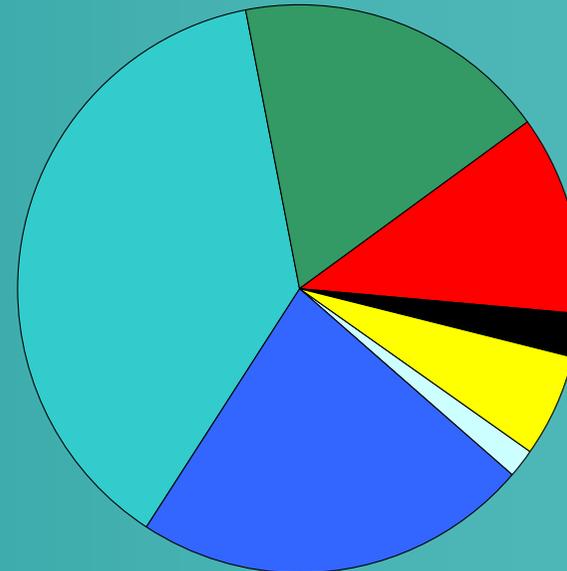
Donne in collaborazione*: attività svolta per condizione familiare

donne di età 25-49 anni (Istat, IV trimestre 2007)

Madri con figli conviventi



Altre donne



- LEGISLATORI, DIRIGENTI E IMPRENDITORI
- PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE
- PROFESSIONI TECNICHE
- IMPIEGATI
- PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA'
- ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI
- CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI SEMIQUALIFICATI
- PROFESSIONI NON QUALIFICATE

Alcune evidenze

- la collaborazione è poco “conciliativa” e funzionale alla famiglia.
- per le madri adulte poco scolarizzate la collaborazione rappresenta una occasione per (ri)entrare nel mercato del lavoro e contribuire al reddito familiare, anche se in posizioni sovente marginali.
- il dilemma delle collaboratrici più istruite e più giovani, potenzialmente interessate alla carriera professionale: continuare a svolgere il proprio lavoro rinunciando alla famiglia e differendo la nascita dei figli o affrontare i rischi di allontanamento dal lavoro?

L'interinale al femminile

Caratteristiche individuali e familiari:

- **Le lavoratrici interinali si concentrano in prevalenza tra i giovani al di sotto dei 30 anni (47% circa), ma una percentuale non trascurabile si rileva anche tra gli over 40 (21% rispetto al 17,7% dei maschi)**
- **Le lavoratrici interinali sono mediamente più istruite dei lavoratori: il 53% circa ha un diploma (rispetto al 46% dei maschi) e il 23% circa ha una laurea (rispetto al 17,6% dei maschi)**
- **Le lavoratrici più dei colleghi uomini vivono in coppia:** le donne coniugate e/o conviventi sono quasi il doppio rispetto agli uomini, sia tra gli under 30 (16,3% vs. 9%) che tra i 30-39enni (48,2% vs. 25,4%)
- **Al crescere dell'età aumenta la percentuale delle lavoratrici che hanno almeno un figlio:** soprattutto tra le ultraquarantenni, il 78,1% ha almeno un figlio rispetto al 68,8% dei lavoratori



L'interinale al femminile

Caratteristiche delle missioni:

- missioni brevi (tra 1 e 3 mesi) interessano soprattutto le donne (46%)
- le lavoratrici intervistate lavorano anche meno in termini di ore di lavoro settimanali:
 - il 27% circa lavora non più di 24 ore settimanali (contro poco meno del 10% degli uomini)
 - lavora a part-time il 40,7% delle donne, contro solo il 19,2% degli uomini

Le lavoratrici interinali *in missione* sono state inserite prevalentemente in:

- professioni impiegatizie (36% circa vs. 19,5% dei maschi)
- professioni commerciali – turistico - alberghiere (22% circa vs. 7% dei maschi)



La possibilità di stabilizzare la propria posizione ... solo se più giovani e più istruite:

- ✓ tra gli under 30 la quota di donne con contratto a tempo indeterminato è pari al 41% contro il 30,7% degli uomini, si tratta prevalentemente di laureate (37%)
- ✓ viceversa, **le donne più adulte**, soprattutto se hanno superato i 40 anni, transitano maggiormente verso **rapporti di lavoro non standard** (ha un contratto a tempo determinato il 52,4% delle donne rispetto al 42% degli uomini).

*Quindi le **donne più adulte** già svantaggiate nell'interinale, all'uscita da questo segmento di lavoro corrono maggiormente il **rischio**:*

- ✓ di uscire “scoraggiate” dal mercato del lavoro
- ✓ di rimanere intrappolate in percorsi “bloccati”



L'interinale come strumento di conciliazione

Viste le condizioni familiari, le lavoratrici più dei lavoratori considerano vantaggioso il ricorso al lavoro interinale come strategia di conciliazione **soprattutto se più adulte e con figli**

Tuttavia,

se le donne lavorano con un contratto temporaneo perché hanno problemi di conciliazione, avere un contratto a termine rende più difficile progettare la maternità:

- ✓ **ben il 65,2% delle lavoratrici interinali tra i 30 e i 39 anni non ha figli (rispetto al 78,6% degli uomini).**



La regolazione del mercato del lavoro

- ✓ L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità nazionale.
- ✓ Non rappresenta un superamento del modello del *breadwinner* poiché produce nuove forme di segregazione e disuguaglianze
- ✓ Le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia
- ✓ Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro

L'inefficienza dei servizi pubblici

Gli iscritti nei nidi pubblici sono soltanto il **6%** della popolazione 0-2 anni con flessioni significative nel sud

Circa **1 bambino su 4** non trova posto nei nidi pubblici

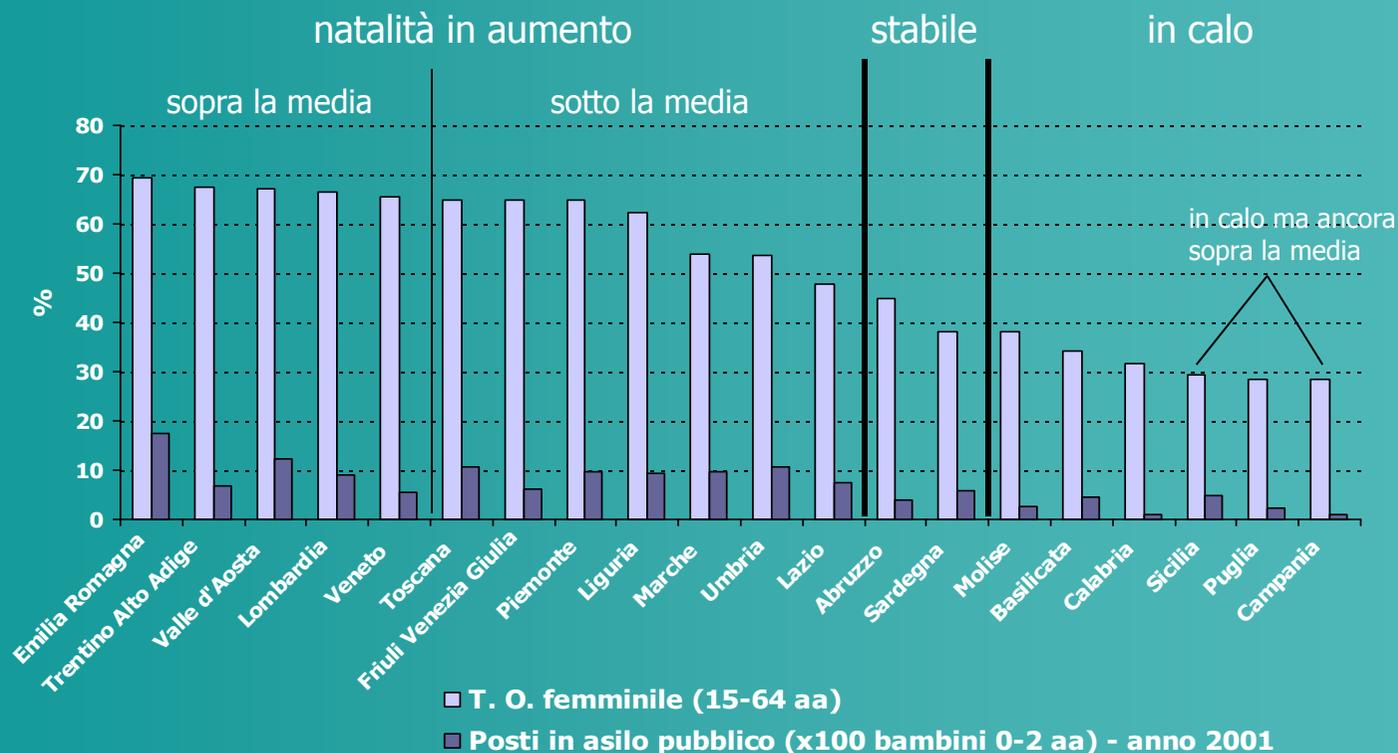
	Posti nido pubblici %	Domande nidi pubblici %	Domanda non soddisfatta dai nidi pubblici %
Nord ovest	10,1	16,6	- 35,6
Nord est	9,0	11,8	- 25,6
Centro	9,6	1,8	- 30,5
Sud	2,5	2,8	- 11,0
Isole	5,2	6,8	- 22,9
Italia	6,5	9,9	- 23,9

Qualità del lavoro e fertilità



La natalità è più alta della media nazionale - e/o crescente – nelle regioni dove è maggiore l'occupazione femminile. In quelle stesse regioni l'offerta di servizi alle famiglie è relativamente migliore per quantità e qualità

Occupazione femminile, natalità e servizi all'infanzia (stime ISTAT 2006)



Forte disuguaglianza di genere nel lavoro familiare

- Poco meno dell'80% dei padri dedicano al lavoro familiare **2h10'**
- L'impegno dei padri nel lavoro di cura è **discontinuo e limitato ad attività meno gravose:** giocare piuttosto che “cambiare i pannolini”
- I padri partecipano un po' alla cura dei figli, ma molto poco alla cura della casa:
 - le madri dedicano il **62%** del tempo dedicato al lavoro familiare ai lavori domestici e il **28%** alla cura dei figli
 - per i padri è l'opposto: **36,5%** ai lavori domestici **43,2%** alla cura dei figli

Il peso degli stereotipi

Gli atteggiamenti degli intervistati sono stati rilevati attraverso domande d'opinione che cercavano di lasciare emergere la presenza o meno di pregiudizi in merito ai ruoli maschili e femminili in ambito familiare e lavorativo.

Alcuni esempi:

1) Quale è il compito principale di un buon padre?

2) Per quale motivo solitamente le donne svolgono la maggior parte dei lavori domestici?

3) Grado di accordo sulle seguenti affermazioni:

a. Le donne di oggi dovrebbero occuparsi di più della famiglia

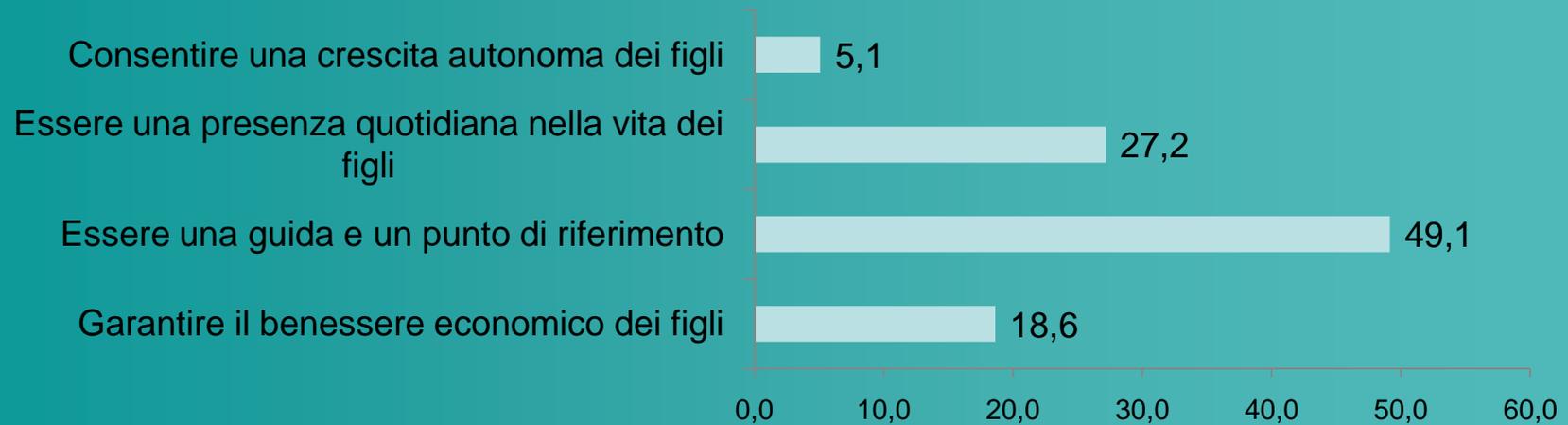
b. Fare carriera per un uomo è più importante che per una donna

c. Le donne sono più portate degli uomini nelle faccende domestiche

d. Quando entrambi i genitori lavorano, i figli crescono male

4) Modello ideale di vita familiare

Ruolo di un buon padre (val. %)



	Fino a 34	35-39 anni	40-44 anni	45 anni e oltre	Totale
Uomini					
Garantire il benessere economico dei figli	24,5	25,0	20,0	22,2	22,3
Essere una guida e un punto di riferimento	39,6	40,0	49,1	48,1	45,8
Essere una presenza quotidiana nella vita dei figli	26,4	28,0	26,1	25,3	26,3
Consentire una crescita autonoma dei figli	9,4	7,0	4,8	4,4	5,7
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne					
Garantire il benessere economico dei figli	7,7	14,6	22,3	12,8	15,2
Essere una guida e un punto di riferimento	56,4	53,8	49,4	50,0	52,3
Essere una presenza quotidiana nella vita dei figli	33,3	26,9	24,7	28,7	28,0
Consentire una crescita autonoma dei figli	2,6	4,6	3,6	8,5	4,5
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Giudizio rispetto al tempo trascorso con la famiglia (val. %)



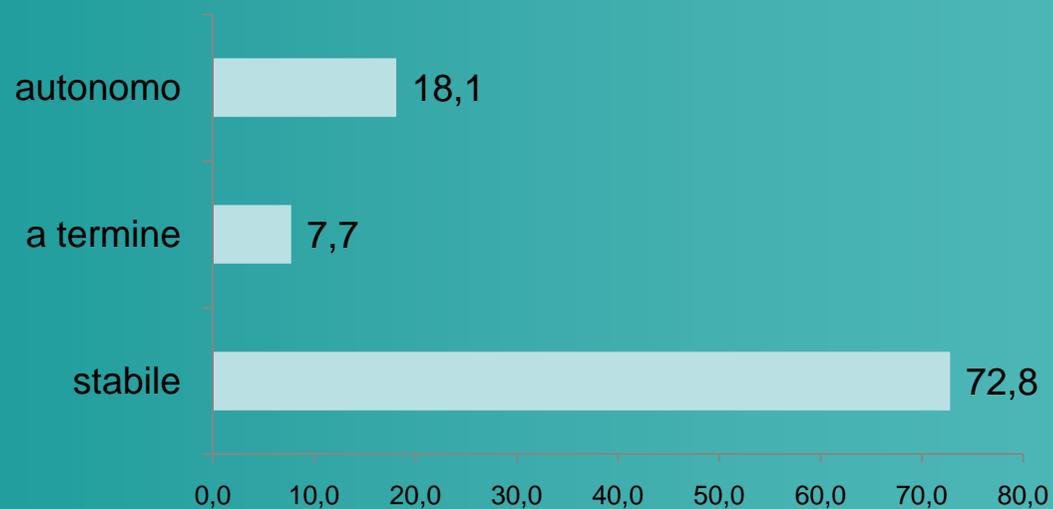
	Fino a 34	35-39 anni	40-44 anni	45 anni e oltre	Totale
Uomini					
Mi ritengo soddisfatto/a	54,7	53,0	51,5	57,6	54,2
Vorrei trascorrere più tempo con la mia famiglia	41,5	39,0	40,6	32,9	37,8
Vorrei avere un po' più tempo per me	1,9	8,0	7,3	8,2	7,1
Vorrei dedicarmi di più al lavoro/alla carriera	1,9	0,0	0,6	1,3	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne					
Mi ritengo soddisfatto/a	63,2	60,3	62,0	58,5	61,2
Vorrei trascorrere più tempo con la mia famiglia	23,7	24,4	21,7	19,1	22,4
Vorrei avere un po' più tempo per me	13,2	14,5	15,1	21,3	15,6
Vorrei dedicarmi di più al lavoro/alla carriera	0,0	0,8	1,2	1,1	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le responsabilità lavorative confliggono con quelle familiari (val. %)



		Fino a 34	35-39 anni	40-44 anni	45 anni e oltre	Totale
Uomini	Sì, molto	7,5	17,0	15,2	12,7	13,9
	Sì, in parte	49,1	44,0	49,4	53,8	49,7
	No	43,4	39,0	35,4	33,5	36,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne	Sì, molto	25,6	19,1	20,1	11,7	19,6
	Sì, in parte	49,6	42,7	50,0	45,7	47,2
	No	24,8	38,2	29,9	42,6	33,2
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tipologia contrattuale (val. %)



	Fino a 34	35-39	40-44	45 anni e	Totale	
	anni	anni	anni	oltre		
Uomini	stabile	67,9	75,8	72,4	74,7	73,4
	a termine	5,7	6,1	1,8	1,9	3,2
	autonomo	26,4	18,2	25,8	23,4	23,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne	stabile	64,3	75,0	76,3	81,9	74,2
	a termine	18,3	10,2	13,1	6,4	12,3
	autonomo	17,4	14,8	10,6	11,7	13,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Modelli di conciliazione: cura della CASA (val. %)

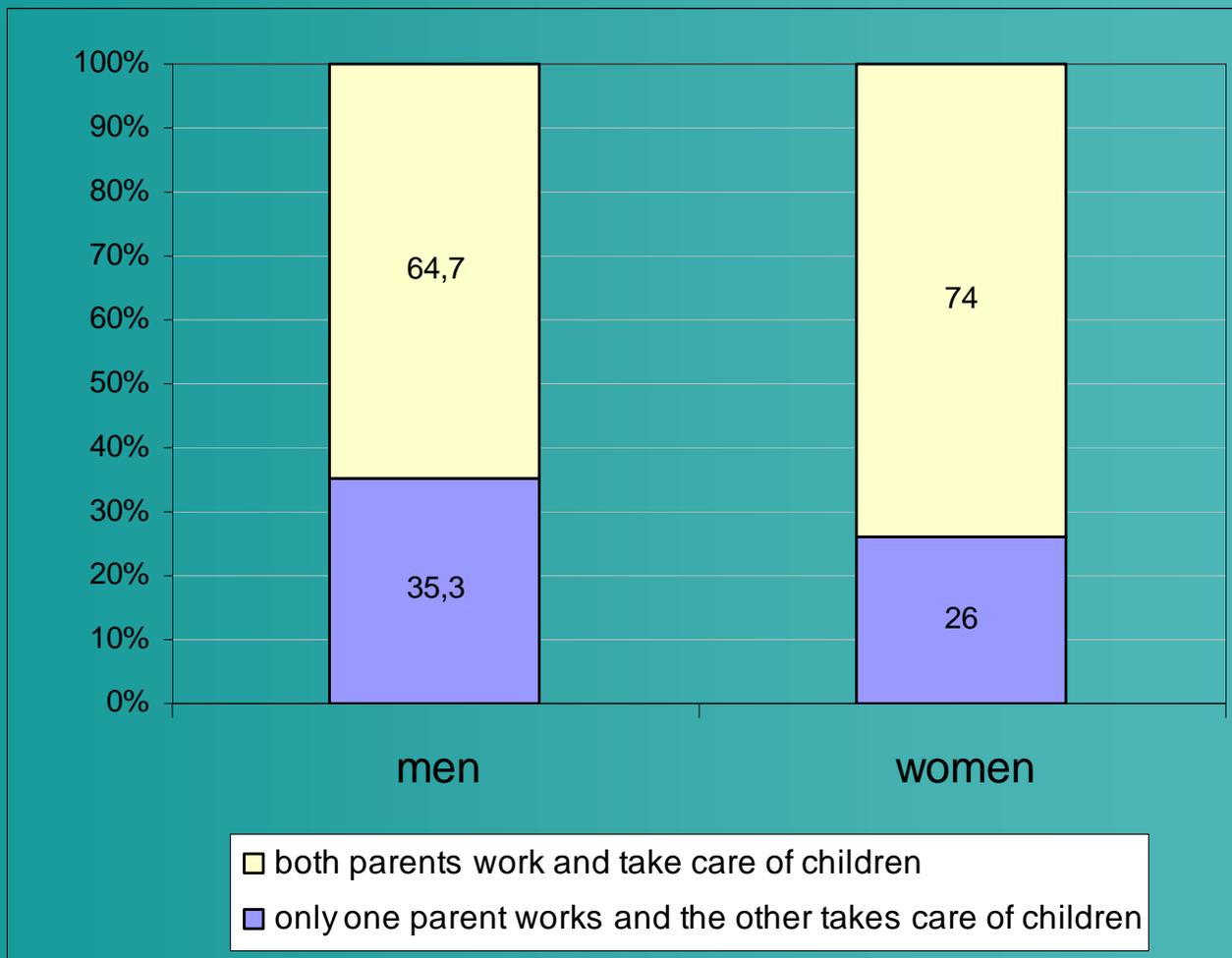
	Fino a 34	35-39 anni	40-44 anni	45 anni e oltre	Totale
lui fa di più di lei	2,4	1,3	4,2	2,4	2,7
condividono gli impegni in modo uguale	22,9	21,6	16,3	20,2	19,7
lui collabora ma lei fa di più	8,2	6,9	9,1	4,4	7,2
lui aiuta soltanto	34,7	39,8	42,9	47,2	41,9
fa tutto lei	31,8	30,3	27,5	25,8	28,5
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Modelli di conciliazione: cura dei FIGLI (val. %)

	Fino a 34	35-39 anni	40-44 anni	45 anni e oltre	Totale
lui fa di più di lei	2,4	0,9	2,1	2,8	2,0
condividono gli impegni in modo uguale	28,2	28,1	26,9	34,5	29,4
lui collabora ma lei fa di più	16,5	13,0	12,1	9,5	12,4
lui aiuta soltanto	33,5	45,0	47,4	40,9	42,8
fa tutto lei	19,4	13,0	11,5	12,3	13,4
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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. (IRES, 2006)

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



Il problema della conciliazione è in Italia ancora un problema quasi esclusivamente femminile:

CONSEQUENCES OF HAVING CHILDREN FOR WOMEN	
He has continued to work as before	39,3
He has reduced his working time	22,3
He has left his job	17,4
He has taken a paternity leave	21,0
Total	100

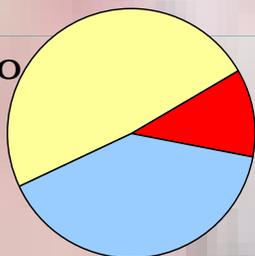
CONSEQUENCES OF HAVING CHILDREN FOR MEN	
He has continued to work as before	93,4
He has reduced his working time	3,4
He has left his job	1,3
He has taken a paternity leave	1,9
Total	100

La cultura della condivisione nelle giovani coppie

fino a 30 anni

oltre 40 anni

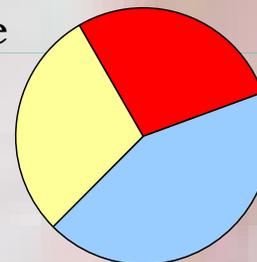
quasi tutto
insieme
48%



fa tutto lei
12%

la aiuta
poco
40%

quasi tutto
insieme
29%



fa tutto lei
28%

la aiuta
poco
43%



INDAGINE IRES:
RAPPORTI PIU' PARITARI TRA I PIU' GIOVANI,
MA ANCORA FORTI RESISTENZE NEL SUD

Cresce - *anche se poco* - la collaborazione dei padri al lavoro familiare

DATI ISTAT - rispetto a 15 anni fa sta emergendo una nuova paternità:

Dal 1989 l'aiuto dei padri è aumentato:

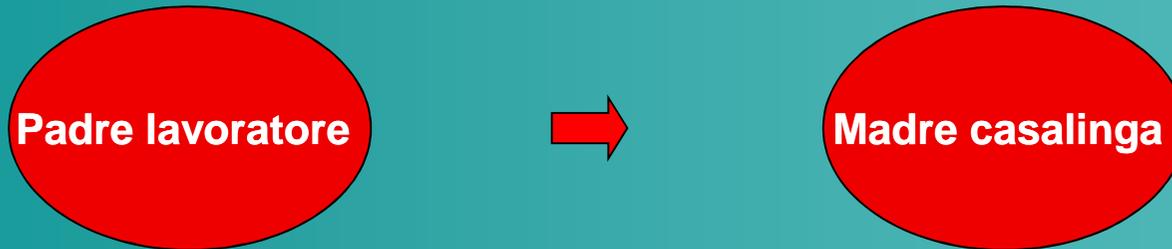
- sia per numero di padri coinvolti (**+ 6 punti**)
- sia per tempo dedicato (**+ 21 minuti**)

• *Oggi:*

i padri sono più coinvolti nel lavoro di cura dei figli

- i padri giocano e parlano di più con i figli
- i padri partecipano a corsi preparazione al parto o assistono a travaglio o a parto più che in passato
- **Una paternità, più amorevole che accidentante**

DUE STEREOTIPI UGUALI E CONTRARI



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.

Stereotipi interiorizzati anche dalle donne: tutti gli intervistati sostengono in maggioranza che “le donne dovrebbero occuparsi di più della famiglia”.

I fattori in gioco

- **il tipo di lavoro, delle donna:** se lavora part-time o ha un lavoro saltuario è più frequente che non abbiano aiuti dal partner e si riducono al 25% i casi in cui si condivide paritariamente la cura dei figli;
- a un **titolo di studio** più basso corrisponde un atteggiamento più tradizionale, mentre chi ha una laurea o un diploma si situa su posizioni più moderne;
- non è semplicemente una visione conservatrice a condizionare la divisione dei compiti di cura ma, **l'organizzazione della coppia e le effettive opportunità** influenzano o reprimono le aspettative dei soggetti e ne dettano gli stili di vita. Anche per chi ha un atteggiamento moderno nei confronti dei ruoli familiari e vorrebbe condividere i compiti, incontra delle difficoltà: chi lavora nel settore pubblico ha più possibilità di tradurre in comportamenti il proprio atteggiamento moderno, al contrario chi lavora nel privato ha più ostacoli: **gli impegni sono condivisi in modo uguale per il 45% dei "molto moderni" impiegati nel settore pubblico, contro il 21% di quelli che lavorano nel privato;**
- **Atteggiamenti e comportamenti**, quindi, si alimentano a vicenda: cambiando il contesto, anche i pregiudizi sono intaccati dal confronto con la realtà.

Dall'indagine IRES emerge che almeno in un terzo della popolazione italiana è già maturata una cultura fortemente orientata alla parità di genere; I destini e le identità degli uomini e delle donne italiane si strutturano, non più –non solo - sulla base di precostituite appartenenze di genere, ma tendono a trovare nuove sintesi in rapporto ai vincoli e alle opportunità che le persone e le coppie incontrano nel corso della loro vita.

Una serie di ostacoli:

- l'eccessivo carico di lavoro fuori casa degli uomini;
- lo scarso interesse degli imprenditori per i temi della conciliazione;
- l'assenza di servizi pubblici di sostegno;
- l'intervento legislativo: frammentato e poco organico

**La parità: un problema di qualità della vita e del lavoro:
un problema di tutti - *uomini e donne* -
da risolvere con diversi strumenti : “ evitare rischi di arretramento”**

- 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: “l'effetto cumulativo delle prassi trasforma la società”