

La condizione della donna tra parità di genere e opportunità

Michela Luzi

Università degli studi di Roma Nicolò Cusano

(michela.luzi@unicusano.it)

1.

Il genere si mostra quale dinamica delle conseguenze che la struttura sociale può riuscire ad esercitare sui corsi di vita individuali, definendo il percorso di costruzione sociale delle differenze biologiche. Ciò significa che rappresenta tutto quell'insieme di processi con i quali i sistemi sociali trasformano i corpi sessuati e le loro specificità in identità, compiti e ruoli, differenziando socialmente le donne dagli uomini anche attraverso l'imposizione e la legittimazione di comportamenti distinti e distintivi, appropriati e culturalmente approvati in un processo di cristallizzazione che ostacola la libera definizione del sé (Piccone Stella *et al.* 1996), poiché spesso, quel processo, cela un'egemonia, una persuasione, una coercizione o una posizione di rendita sociale esistente e persistente (Villa 2012: 157).

Si può, quindi, considerare il genere come una «configurazione sociale che governa non solo le relazioni, ma anche le pratiche quotidiane, indissolubilmente legata a dinamiche di potere produttrici tanto di differenze quanto di disuguaglianze, (questo) consente, tra l'altro, di rimettere in discussione quelle prospettive che ragionano sul genere principalmente in termini di ruoli sessuali contrapposti» (Leccardi 2016: 223). Infatti, nonostante la parità di genere sia uno dei diritti inalienabili dell'ONU fin dalla Dichiarazione di Vienna del 1993, sembra ancora oggi una meta non facilmente raggiungibile ed è attualissimo il dibattito sulle disuguaglianze tra gli uomini e le donne (de Gourges 2012).

La rilevanza degli uomini in quanto genere è la conseguenza di un sistema di pratiche che produce e riproduce una divisione gerarchizzata del mondo sociale, in forza della quale le differenze tra uomini e donne, elaborate culturalmente, sono trasformate in asimmetrie e disuguaglianze sociali, che vanno ad interessare anche la sfera democratica.

La questione della parità di genere dovrebbe far leva su due fattori tra loro intrecciati: la dimensione culturale: perché c'è una forte resistenza nei confronti delle donne da parte dei datori di lavoro, che considerano l'uomo più disponibile, e da parte dei partners, che lasciano interamente alla donna la gestione familiare. E l'attivazione di interventi di tipo strutturale: con azioni mirate ad incrementare l'occupazione femminile, ma anche ad aiutare la conciliazione con più strutture e servizi per l'infanzia e la cura di anziani. «La chiave di volta per raggiungere la parità uomo-donna sta nel realizzare un mutamento culturale che produca un nuovo impulso

verso le pari opportunità e realizzi azioni concrete per la parità, poiché leadership e protagonismo femminile ai vertici di istituzioni e aziende possono rappresentare importanti fattori di sviluppo per l'intera società» (Palomba 2013: 129). Un adeguato sistema di *welfare* costituisce un ostacolo al miglioramento delle condizioni di vita e di indipendenza per le donne e si configura come una vera e propria azione discriminatoria di natura indiretta e, come tale, deve essere percepita, analizzata, affrontata e rimossa (Bhavnani 2016). Sul piano dell'attuazione dei tempi sociali, la domanda che viene dalle esigenze di vita e di lavoro delle donne è rivolta ad una maggiore efficienza, qualità e razionalizzazione dei tempi di funzionamento dei servizi, in particolare dei servizi relativi alla distribuzione commerciale, dei servizi a carattere educativo dell'infanzia e di integrazione del lavoro di cura di altri componenti della famiglia in stato di necessità e di non autonomia, dei servizi della mobilità. Appare evidente, perciò, che la complessità degli ambiti coinvolti richieda un approccio di genere, sia nell'analisi dei contesti territoriali che nella valutazione delle ricadute indirette delle politiche promosse dagli attori istituzionali, in modo che la concentrazione di risorse sul 'miglioramento delle condizioni di vita' possa rivelarsi vantaggiosa. Questo al fine di soddisfare le necessità più concrete e quotidiane che le donne manifestano ed alle quali occorre dare risposte concrete, se davvero si vuole far sì che i fondi finanziari dedicati agiscano a favore dell'indipendenza economica del genere femminile. Dare importanza agli interventi di parità sostanziale, come interventi di sistema, contribuisce a rafforzare il peso delle pari opportunità e di coloro che le rappresentano, le praticano, le propongono, come obiettivo politico che può essere condiviso da una platea sempre più vasta di attori economico - sociali (Tripp 2013). Inoltre, va considerato che il lavoro delle donne è fondamentale per difendere le famiglie dal 'rischio di povertà' ed ha ricadute positive anche nella formazione delle coppie, che considerano il doppio stipendio una risposta all'instabilità del mercato del lavoro ed anche all'instabilità delle unioni coniugali (Rizza *et al.* 2010).

Riuscire a modificare il sistema di promozioni e nomine rappresenterebbe un cambiamento senza precedenti. Il salto nel vuoto della parità di genere e nei sistemi di selezione viene da più parti considerato con scetticismo, perché si ritiene che questo cambiamento potrebbe comportare molti rischi, tra i quali anche quello di danneggiare persone di qualità a favore di quelle che hanno il solo vantaggio di rappresentare la scelta corretta dal punto di vista del genere (Civita, 2011). Ma, al contrario, sono pochi quelli che si chiedono quante donne sono state e vengono tuttora discriminate, nonostante i loro meriti, per fare posto a chi ha l'unico merito di essere maschio (Liswood 2009).

In assenza di una soluzione eccezionale, che realizzi in modo naturale e indolore il giusto bilanciamento di genere e una reale parità, sarebbe opportuno applicare la regola del buon senso, secondo la quale nel breve periodo sia comunque garantita una quota di intelligenze e professionalità femminili all'interno delle varie organizzazioni per beneficiare della diversità di vedute, capacità e sensibilità. Il merito dovrebbe rappresentare un prerequisito, un elemento centrale negli ambienti sani dal punto di vista competitivo, dove vengono premiate le competenze e le capacità e dove le donne vorrebbero poter giocare le loro carte in condizioni di parità con l'uomo e senza ostacoli e pregiudizi che spesso riescono a compromettere le opportunità e le occasioni di lavoro (Gennari 2015).

Promuovere l'occupazione femminile è diventato urgente, non solo per pari opportunità e giustizia sociale, ma soprattutto perché senza il lavoro delle donne l'economia non riesce più a crescere come dovrebbe. Per questo il lavoro femminile deve diventare parte integrante della coscienza collettiva, organizzato per le donne che vivono pesanti discriminazioni, mentre il loro contributo lavorativo deve essere considerato una componente della democrazia partecipativa (Fukuda-Parr 2016).

Ma per consentire alle donne di lavorare deve essere attivato un sistema di welfare efficiente e di ausilio. Con politiche di welfare che dovrebbero favorire la famiglia, promuovere la maternità e garantire la conciliazione tra i tempi di cura e di impegno lavorativo. Purtroppo i cambiamenti culturali in tal senso sono molto lenti, le politiche del lavoro e della famiglia sono ancora insufficienti: va impegnata l'intera comunità nella riduzione ed eliminazione delle disuguaglianze (Bertani, 2015). Il modo migliore per vincere le differenze fra i sessi nel mondo del lavoro è sperare non solo che l'organizzazione sociale smetta di attribuire posti di lavoro in base al genere, ma riconosca la reciprocità tra dimensioni pubbliche e private della vita degli individui, in modo da creare occasioni ed opportunità, affinché vengano considerati i bisogni di riproduzione dell'umanità e della vita domestica e la struttura lavorativa possa rispondere correttamente ai bisogni di ciascun individuo, sia esso uomo o donna.

2.

Negli ultimi quarant'anni c'è stato un rilevante incremento della partecipazione al lavoro delle donne, ma a questo è conseguita una riduzione della fertilità, che ha reso l'Italia uno dei paesi con il più basso tasso di natalità (Pandolfini 2013). Questo comporta seri problemi per la riproduzione della società italiana, ma rischia anche la riaffermazione di antiche pulsioni nataliste e anti-occupazione delle donne. Attualmente la relazione tra occupazione delle donne e natalità è molto più complessa di quanto possa far ipotizzare il fatto che in Italia la caduta del livello di fecondità (sino a 1,35 figli per donna, tra i più bassi al mondo) ha accompagnato l'aumento della partecipazione al lavoro delle donne (ISTAT 2016).

Infatti, il rapporto tra scelte in campo di fertilità e presenza sul mercato del lavoro delle donne è cambiato durante gli ultimi decenni (Saraceno 2016). Negli anni Settanta il tasso di fecondità era più alto nei paesi con una bassa partecipazione al lavoro delle donne, invece, attualmente la situazione è opposta: nei paesi ad elevata partecipazione femminile al lavoro (come Danimarca, Finlandia, Gran Bretagna e Svezia) i tassi di fertilità sono maggiori di quelli riscontrati nei paesi a bassa partecipazione (Italia, Spagna e Grecia) (Del Boca *et al.* 2009). Questo perché in alcuni paesi le donne sono riuscite a conciliare meglio maternità e partecipazione al lavoro, grazie alle caratteristiche di un sistema economico e sociale, ma soprattutto grazie al sostegno di politiche pubbliche adeguate (Tanturri 2010).

Nei paesi del Nord Europa si riesce a combinare l'alta fertilità con l'elevata partecipazione al lavoro delle donne grazie ad una serie di combinazioni politiche pubbliche, condizioni economiche e comportamenti sociali (Lombardo *et al.* 2008). Le costose politiche pubbliche prevedono una elevata disponibilità di asili nido, una robusta rete di sostegni alla madre lavoratrice, generosi congedi parentali e diffuse opportunità di orari flessibili. Inoltre, hanno un ruolo rilevante gli

elevati livelli di istruzione e di potere di acquisto (o di capacità fiscale), grazie alla grande diffusione delle famiglie a due redditi. Le stesse politiche europee tendono a promuovere misure che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con interventi differenti (Sachs, 2010).

In Italia la situazione è diversa. Ci sono bassi tassi di natalità, sia per le donne occupate, che dispongono di adeguati mezzi, ma sono povere di tempo per le difficoltà di conciliazione, sia per quelle che non lavorano, che sono ricche di tempo per la cura dei figli, ma povere di risorse economiche per mantenerli. La conciliazione deve essere l'ambito di intervento in favore di lavoratrici e lavoratori, con azioni mirate a rimuovere gli ostacoli alla libertà di scelta e di partecipazione sociale (Quadrelli 2012). Le pratiche organizzative miranti a favorire la conciliazione finora proposte ed attuate sono sempre state rivolte, quasi esclusivamente, alle donne e quindi scarsamente orientate al cambiamento (Bonato 2011). Infatti servizi e strumenti che liberano tempo, misure per la riarticolazione del tempo di lavoro, progetti a sostegno della maternità, restituiscono una realtà frammentaria, fatta di singoli progetti che, in quanto tali, non sono in grado di produrre cambiamenti strutturali. Spesso gli interventi consistono in azioni di tipo assistenziale, che però non prevedono forme di promozione né le misure orientate all'assistenza, confermando la logica della 'riparazione del danno'. Invece, le azioni e gli interventi incentrati sulla promozione sembrano essere gli unici in grado di agire sul reale diritto di partecipazione sociale e di parità (Lombardo *et al.* 2017).

Le donne italiane che lavorano riducono in misura minima il tempo dedicato alle attività di svago, anche familiari, perché spesso i loro partner non partecipano né contribuiscono alle attività necessarie alla vita domestica (Todesco 2013). Infatti, benché tra le giovani generazioni si rilevino significativi mutamenti, i maschi italiani sono ancora quelli che dedicano minor tempo alle attività casalinghe (Meggiolaro 2014).

In Italia i servizi di cura per i bambini piccolissimi sono scarsi. Nel Centro-Nord, le domande di iscrizione agli asili nido sono molto superiori ai posti disponibili e per di più è probabile che i genitori siano scoraggiati dalla scarsità dei posti, dalle lunghe liste di attesa e dai costi, che anche per gli asili pubblici sono sempre più alti, in quanto il loro finanziamento grava su enti locali con bilanci sempre più difficili. Altro aspetto che frena il ricorso agli asili pubblici è la rigidità degli orari (un problema molto serio anche per le scuole materne ed elementari), mentre l'alto costo limita l'uso di strutture private (Santoro 2016).

Gran parte dell'aiuto per la cura dei figli è prestato dalle reti parentali, in particolare dalle nonne, che vivono spesso vicino ai figli e alle figlie (Saraceno 2003). È evidente che l'aiuto parentale è molto più frequente quando le madri lavorano e le donne che possono contare sull'aiuto regolare dei nonni hanno una probabilità maggiore di non trovarsi costrette ad abbandonare il proprio lavoro dopo la maternità (Keck *et al.* 2013).

Ma l'aiuto delle giovani nonne, che negli ultimi anni è stato fondamentale, è però destinato ad esaurirsi. In primo luogo, una percentuale crescente di donne ultra-cinquantenni sarà ancora al lavoro quando le loro figlie diverranno madri e non avranno quindi molto tempo da dedicare ai nipoti. Inoltre, sulle donne in questa fascia di età graverà sempre più il faticoso compito di assistere la crescente fascia dei genitori ultra-ottantenni. Infatti, ancor meno che per i bambini piccoli, i servizi non ospedalieri di cura e assistenza per gli anziani fragili e non autosufficienti

sono largamente al di sotto delle crescenti necessità, in quanto si stima che la percentuale di ultra-settantacinquenni residenti in casa di riposo non raggiunga il 3% e non presenti alcun segnale di aumento, anche perché negli ultimi quindici anni si è diffusa una particolare forma di assistenza domiciliare privata, svolta dalle migliaia di donne immigrate che lavorano come badanti (Deluigi 2017).

Alcune donne italiane spesso non riescono ad assolvere a quel ruolo di *caregiver* che ci si attende da loro, e non avendo alcun sostegno concreto e reale nella gestione delle persone anziane o disabili, che gravano su di loro, sono costrette a coinvolgere delle figure esterne alla famiglia, soprattutto straniere, per riuscire a gestire la situazione, senza essere costrette a lasciare il lavoro (Rosina *et al.* 2008).

Se esistesse un sistema di welfare efficiente per l'assistenza agli anziani, non ci sarebbe la necessità di precettare donne immigrate con la funzione di badanti. Un anziano su dieci viene assistito a domicilio da una persona immigrata, per lo più donna e nella maggior parte dei casi non risulta essere registrata presso gli istituti previdenziali (Tomassini *et al.* 2011).

Questa forma di assistenza per gli anziani è stata agevolata, oltre che dall'ampia offerta di donne immigrate disposte a svolgerla a condizioni economiche e di lavoro non conformi, anche dalla grande diffusione dell'assegno di accompagnamento, al quale la famiglia dovrebbe rinunciare, nel caso in cui decidesse di affidare l'anziano ad una casa di cura (Ranci *et al.* 2014). Tuttavia, le centinaia di migliaia di immigrate che lavorano presso le famiglie italiane, spesso senza contratto di lavoro e quindi a costi ridotti, ha sicuramente dato un importante contributo all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne italiane.

Per far sì che la donna riesca a lavorare senza ulteriori complicazioni è importante che si pratichi la conciliazione. Un processo che consente di giungere ad un equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare (Deriu, 2011). La Commissione Europea descrive la conciliazione tra famiglia e lavoro come un insieme di sistemi che valutano e considerano i bisogni familiari, i congedi dal lavoro da parte dei genitori e l'ottimizzazione del tempo lavorativo per agevolare la concertazione degli impegni familiari con quelli lavorativi (Molendini 2011). Il punto di partenza per trattare il problema è l'individuazione della variabile politica e culturale della società considerata. Questo è fondamentale perché ogni governo che programma interventi risolutivi si poggia su tradizioni e modelli welfare differenti e, purtroppo, questo non agevola il raggiungimento di una soluzione a breve termine. Dovrebbe essere attuata una «conciliazione intesa come nuova relazionalità reciprocamente sussidiaria fra lavoro e famiglia. Una sussidiarietà che attribuisca la dignità che compete sia alla famiglia che al lavoro e che armonizzi i loro contributi specifici allo sviluppo civile della società. Ciò implica riconoscere le funzioni sociali della famiglia come insostituibili e come prioritarie dal punto di vista esistenziale» (Donati 2008: 107).

Le donne nella vita quotidiana hanno capacità organizzative che permettono di conciliare i tempi e gli spazi, in modo che i ritmi familiari restino immutati pur gestendo un doppio lavoro. Ma quanto riescano a fare le donne lavoratrici è soprattutto una pratica rappresentazione di quel processo di flessibilità, che oggi sembra essere sempre più indispensabile. Anche se la flessibilità per le donne significa essere costrette ad accettare diversi tipi di lavoro o di orari che meglio si

conciliano con la famiglia, cosa che richiede di dover accettare percorsi lavorativi discontinui e mal retribuiti (Riva *et al.* 2010).

Il Concetto di flessibilità non è riferito solo alle donne, ma a qualsiasi lavoratore che non rimane costantemente ancorato al proprio posto di lavoro, ma più volte nell'arco della propria vita cambia sia la tipologia della propria attività occupazionale sia il datore di lavoro. Ed infatti, grazie alla flessibilità spesso sono proprio gli uomini a rimanere senza lavoro, con gravi conseguenze psico-sociali. In America, e non solo, gli uomini falciati dai licenziamenti della crisi, girano a vuoto depressi e si ritrovano mantenuti da compagne intraprendenti, che diventano imprenditrici innovative e non esitano a riqualificarsi per trovare un impiego. Ci sono esempi di madri autonome che preferiscono allevare da sole i propri figli piuttosto che legarsi a un compagno 'peso morto'. Anche nelle università è sempre più in voga la cosiddetta *hook-up culture*, secondo la quale le studentesse non sembrano più essere attratte da relazioni sentimentali che, anzi, potrebbero rallentarle negli studi, pertanto, vanno a caccia di avventure di una notte, spesso ubriache e molto più disinibite dei loro colleghi maschi (Roberson *et al.* 2015).

La donna (tartaruga) è al centro di un fenomeno di ascesa che la vede prevalere in numero tra i laureati, nelle posizioni prima occupate da uomini (lepre), e con salari in crescita vorticosamente rispetto al passato. La favola non si attaglia del tutto, poiché la donna non ha dalla sua unicamente una cocciuta costanza, ma una peculiarità che più delle altre la sta differenziando dall'uomo, la sta sostenendo e la sta facendo avanzare: la flessibilità appunto. La donna di *plastica*, è duttile, ed è riuscita nel corso del tempo ad adattarsi alla dimensione sociale e culturale in continua evoluzione e mutamento; lo ha fatto molto più dell'uomo di *cartone*, che, incapace di uscire dal ruolo atavico che la vecchia struttura della società gli aveva dato, è rimasto intrappolato in un retaggio che rimanda ad un ruolo che ormai non esiste più. L'uomo di cartone vuole essere, e sente di dover essere, capofamiglia, sostegno economico unico o quantomeno preponderante, del suo nucleo familiare e tuttavia, in un momento storico che vede i settori maggiormente 'testosteronici' in crisi, rifiuta di adattarsi alla nuova realtà, e appare incapace di far leva sulle risorse della flessibilità assumendo un ruolo proattivo nel contesto sociale e, soprattutto, in quello familiare (Rosin 2013: 87).

3.

Le donne, pur non ignorando le funzioni attribuite dalla società alla loro natura affermano la propria soggettività sociale e, conseguentemente, la capacità di intendere, agire, sperare per se stesse nella costruzione di un'identità consapevole ed attiva (Farro 2012). All'interno di questo nuovo perimetro socio-culturale, i processi di emancipazione e di costruzione di una chiara identità della donna trovano il contesto più appropriato per un progressivo, riconosciuto ed accettato ruolo femminile (Pagano 2016).

Per secoli, le donne sono state una categoria dominata e privata di soggettività, vincolate dal loro fisico e da qualità irrazionali e apolitiche, estranee all'ordine del discorso maschile, escluse dalla cittadinanza e dalle vicende politiche di governo, portatrici di una irriducibile differenza incarnata nel corpo che la cultura maschile ha assoggettato in un falso concetto di universalità (Ammirati 2016). Lo sforzo maggiore per cambiare questa situazione è venuto proprio dalle donne,

le quali, per poter organizzare una vita più rispondente ai loro bisogni di persone meglio istruite e professionalizzate, si sono sposate più tardi, hanno fatto meno figli, si sono separate nei casi in cui il loro rapporto di coppia non funzionava. Hanno agito su quei fronti dove avevano possibilità di contenere l'enorme peso dei doveri familiari, che rischiava di schiacciarle e di impedire loro di esprimersi in altri settori (Palomba 2013). Ne è testimonianza la crescente partecipazione femminile alla vita lavorativa e politica, l'investimento nell'istruzione, la possibilità di decidere in merito all'espressione della propria sessualità e alle scelte riproduttive, la convinzione che può essere possibile costruire un'identità propria di donna senza dover necessariamente sperimentare l'evento maternità e anche il coraggio di assumere responsabilità che prima appartenevano esclusivamente agli uomini (Ruspini 2018). Piccole rivoluzioni, non semplici da attuare, ma funzionali a ricostruire una società più umana ed integrata, al fine di superare quella polarizzazione storica che da sempre ha visto i due generi contrapposti. L'eliminazione delle opposizioni e delle gerarchie dovrebbe portare a costruire una società nuova, caratterizzata da una cultura condivisa da tutti, che pone al centro l'individuo, considerato in tutte le sue funzioni e i suoi diritti senza alcun tipo di distinzione stereotipata, per giungere ad una progressiva riduzione della polarizzazione tra i due sessi (Nussbaum 2002). «La società moderna, in cui l'uomo domina la donna, non riduce tuttavia la donna alla sua sottomissione; la donna è anche madre, corpo e amore. È questo che le può consentire di occupare, quando il modello occidentale di modernizzazione comincia a disgregarsi, quando le molle del suo dinamismo iniziano ad allentarsi, una posizione dominante in un tipo nuovo di società in cui l'uomo, pur perdendo il suo potere dominante, non sarà però ridotto a un ruolo dipendente analogo a quello subito dalla donna nella società maschile» (Touraine 2008: 241).

I complessi intrecci tra vita e lavoro rappresentano una realtà eterogenea e disuguale in cui la disuguaglianza è la risultante di un contesto relazionale sbilanciato. La costruzione del genere è un processo che implica la relazione col suo opposto (Bulter 2006), si naturalizzano maschile e femminile attraverso un percorso, in cui si consolidano le cognizioni del maschile e del femminile, che rappresenta un processo reversibile, nel quale è prevista la possibilità di costruzione e decostruzione, che considera i soggetti nella loro autonomia ma anche nelle limitazioni del contesto (Poli 2010). Considerando dunque soggetti e contesti, le donne sono cambiate, ma non le loro occupazioni fuori casa, né gli stessi uomini che le aspettano a casa, né tanto meno la società che le circonda. Vi è un relativo immobilismo del contesto che viene indicato come una "rivoluzione in stallo" nella quale sono rimasti intrappolati uomini e donne (Hochschild 2006).

Intorno alle differenze sessuali le società hanno costruito e consolidato norme, regole, valori e modelli di comportamento, legittimando di fatto le disuguaglianze. Le donne sono cambiate, ma gli schemi interpretativi sulle donne stesse resistono, poiché le società si sono organizzate sulla visione gerarchica dei sessi. L'aspetto rilevante sottolineato è che si tende universalmente a pensare alla diversità in termini di gerarchia e di disuguaglianza, elementi che contribuiscono a strutturare le relazioni di genere (Badinter 2004). In questo ambito, la conciliazione viene intesa come un processo dinamico nel quale entrano in gioco aspetti relazionali, organizzativi e territoriali che possono ostacolare o favorire un buon equilibrio fra i diversi ambiti di vita in relazione a ruoli, responsabilità e tempi (Piccardo *et al.* 2003). Vi è un conflitto di tempo speso nel

contesto lavorativo e in quello familiare che pone in antitesi valori e priorità. Le diverse necessità sembrano andare in direzioni divergenti; da una parte, infatti, ci sono la reciprocità, la cura e la gratuità; dall'altra, la produttività e lo scambio economico. Le donne con responsabilità familiari, che vogliono partecipare al mercato del lavoro, hanno problemi di conciliazione, perché sono esse stesse lo strumento principale di conciliazione a disposizione degli uomini che hanno responsabilità lavorative. Questo si verifica perché gli uomini percepiscono i problemi di conciliazione come ostacoli alla loro partecipazione alla vita familiare (Saraceno, 2006). La questione della conciliazione, infatti, riguarda anche la situazione di svantaggio a carico degli uomini e la mancata condivisione delle responsabilità familiari deriva dal modello sociale e culturale prevalente che viene definito del *male breadwinner* (Della Pupa 2015).

Il *male breadwinner* descrive un modello organizzativo del lavoro strutturato intorno alla figura del maschio adulto procacciatore di reddito e della donna adulta che, invece, provvede alla cura della casa e della famiglia (*female caregiver*). Il maschio adulto impiegato a tempo pieno viene considerato come la fonte unica di sostentamento familiare, mentre la donna si occupa del lavoro domestico non retribuito. Dal punto di vista culturale e politico, il lavoro retribuito ha una posizione di preminenza nella sfera familiare. Viene, dunque, legittimato il modello di uomo adulto autonomo, lavoratore e che non può essere caricato di ulteriori responsabilità, anche se queste sono funzionali alle cure familiari (Poli 2010). Questo modello sociale e culturale, ancora prevalente in Italia, è stato dominante fino agli anni Settanta in tutti i paesi occidentali, per poi modificarsi e integrarsi nel corso degli anni, in modi e tempi diversi, nei vari paesi.

Nella odierna pianificazione sociale e nell'agenda politica italiana, la tematica della conciliazione è collocata in capo ad entrambi i soggetti maschili e femminili, anche se nella pratica la conciliazione ha una forte connotazione di genere, nonostante l'aumento considerevole della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La tendenza delle giovani donne italiane è quella di investire di più in formazione, istruzione e poi lavoro, ritardando il progetto di formazione di una famiglia e riducendo il lavoro rivolto alla famiglia stessa con una soluzione che prevede la riduzione del numero dei figli (Del Boca *et al.* 2005). La questione della conciliazione quindi si intreccia con il tema del mutamento della famiglia, sia per il numero dei figli, sempre più basso, ma anche e soprattutto per l'età in cui si decide di averne, fattori che vanno ad incidere sull'invecchiamento della popolazione (Rizza *et al.* 2010).

Le dinamiche legate alla trasformazione della famiglia accentuano gli attriti fra responsabilità familiari e lavorative, lasciando alle donne l'incombenza di una gestione 'creativa' delle strategie concilianti. Le trasformazioni riguardano anche il tema del lavoro. Infatti, la flessibilità di tempi di lavoro e di condizioni permette di mettere in atto migliori strategie concilianti organizzando gli impegni intorno alle esigenze della famiglia, ma d'altro canto la flessibilità rende il lavoro stesso precario, legato a ondate alterne e a esigenze imprenditoriali di breve periodo, con ricadute negative sul reddito ed esponendo soprattutto le donne al rischio della povertà. La parità di genere non è solo una questione di riconoscimento della diversità e di equità sociale, ma costituisce uno dei presupposti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi della crescita sostenibile, dell'occupazione, della competitività e della coesione sociale (Di Sarcina 2015).

L'investimento nelle politiche della parità di genere ha il suo ritorno, nel lungo periodo perché, se cresce il tasso di occupazione femminile, cresce il contributo delle donne al PIL, aumenta il gettito fiscale e quindi gli investimenti per la spesa pubblica. Inoltre, migliorando il sistema del welfare aumenta anche la fiducia nel sistema sociale. Le politiche di parità di genere devono, quindi, essere considerate un investimento a lungo termine e non dei meri costi a breve termine. Fino a qualche tempo fa il perseguimento della parità di genere era un elemento giustificato prevalentemente da ragioni di giustizia sociale e democrazia, ma di recente, oltre a questi elementi, diverse analisi hanno mostrato che il perseguimento della parità garantisce anche una migliore efficienza economica e produttiva.

Oggi sono mature tutte le condizioni per consentire di rendere effettiva e completa la parità di genere e far uscire la donna da una condizione di inferiorità e di disuguaglianza rispetto all'uomo. Le resistenze che ancora si registrano sono il frutto di un approccio dicotomico che risulta ormai anacronistico e superato. È evidente che la trasformazione della società e delle sue strutture in relazione ad una matrice, in cui l'uomo e la donna godono delle medesime condizioni e ruolo, necessita di un proprio tempo per sedimentarsi. Tuttavia, la strada intrapresa non può interrompersi, ma deve giungere all'implementazione di un modello di società nel quale la donna possa affermare se stessa al meglio delle possibilità e delle condizioni andando oltre i pregiudizi e le pregiudiziali.

Bibliografia

- Ammirati A., *Neouniversalismo. Le teorie di genere oltre l'uguaglianza e la differenza*, Roma, Aracne, 2016.
- Badinter E., *La strada degli errori. Il pensiero femminista al bivio*, Milano, Feltrinelli, 2004.
- Bertani M., *Famiglia e politiche familiari in Italia. Conseguenze della crisi e nuovi rischi sociali*, Milano, FrancoAngeli, 2015.
- Bhavnani K., Foran J., Kurian P.A., Munshi D. (eds), *Feminist Futures: Reimagining Women, Culture and Development*, London, Zed Books, 2016.
- Bonato R., *La famiglia flessibile. Gli effetti trans generazionali della flessibilità lavorativa: il caso di Milano*, Milano, FrancoAngeli, 2011.
- Bulter J., *La disfatta del genere*, Roma, Meltemi editore, 2006.
- Cherubini A.M., Colella P., Mangia C., *Empowerment e orientamento di genere nella scienza. Dalla teoria alle buone pratiche*, Milano, FrancoAngeli, 2011.
- Cipolla C., Boccia Artieri G., Fassari L. (a cura di), *Innovazione tecnologica e disuguaglianze territoriali*, Milano, FrancoAngeli, 2012.
- Cipriani R. (a cura di), *Nuovo manuale di sociologia*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2016.
- Civita A., *Mutamenti nel mondo del lavoro e disuguaglianze di genere*, in A. Civita, P. Massato (a cura di), *Devianza e disuguaglianza di genere*, Milano, FrancoAngeli, 2011.
- Civita A., Massato P. (a cura di), *Devianza e disuguaglianza di genere*, Milano, FrancoAngeli, 2011.
- Della Pupa F., Miele F., "Beyond (but not too much) the male breadwinner model: a qualitative study on child care and masculinities in contemporary Italy", *Modern Italy*, 20, 2015, pp. 167-184.
- Deluigi R., *Legami di cura. Badanti, anziani e famiglie*, Milano, FrancoAngeli, 2017.
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C., *Motherhood and Employers in Institutional Contexts: An European Perspective*, Oxford, Oxford Economic Perspective, 2009.
- Del Boca D., Saraceno C., "Le donne in Italia tra famiglia e lavoro", *Economia & Lavoro*, 1, 2005, pp. 125-139.
- Deriu F., *Donne, occupazione e fecondità: nuove prospettive nelle politiche di conciliazione*, in E. Pfössl (a cura di), *Condizione femminile e welfare*, Roma, Apes, 2011, pp. 129-166.
- de Gournay O., *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, Roma, Caravan edizioni, 2012.

- De Greiff P., Cronin C. (eds), *Global Justice and Transnational Justice*, Cambridge, MIT Press, 2002.
- Di Sarcina F., *Cultura di genere e politiche di pari opportunità. Il gender mainstreaming alla prova tra UE e Mediterraneo*, Bologna, Il Mulino, 2015.
- Donati P., *Ripensare la conciliazione famiglia-lavoro nell'ottica della sussidiarietà*, Postfazione in G. Faldetta, *Corporate family responsabilità e work-life balance*, Milano, FrancoAngeli, 2008, pp. 93-108.
- Faldetta G., *Corporate family responsabilità e work-life balance*, Milano, FrancoAngeli, 2008.
- Farro A.L., *Il percorso sociologico di Alain Touraine*, in Farro A.L. (a cura di), *Sociologia e movimento. Teoria e ricerca sociale di Alain Touraine*, Milano, Guerini scientifica, 2012, pp. 15-33.
- Farro A.L. (a cura di), *Sociologia e movimento. Teoria e ricerca sociale di Alain Touraine*, Milano, Guerini scientifica, 2012.
- Fukuda-Parr S., "Goals to the Sustainable Development Goals: shifts in purpose, concept, and politics of global goal setting for development", *Gender & Development*, 24, 2016, pp. 43-52.
- Gennari F., *L'uguaglianza di genere negli organi di corporate governance*, Milano, FrancoAngeli, 2015.
- Golini A., Rosina A. (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Bologna, Il Mulino, 2011.
- Hochschild A.R., *Per amore o per denaro. La commercializzazione della vita intima*, Bologna, Il Mulino, 2006.
- ISTAT, *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, 2016.
- Keck W., Saraceno C., "The Impact of Different Social-policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union. The Labour-market Participation of Mothers", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20, 2013, pp. 297-328.
- Leccardi C., *Genere e società*, in R. Cipriani (a cura di), *Nuovo manuale di sociologia*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2016, pp. 219-230.
- Liswood L., *The Loudest Duck: Moving Beyond Diversity while Embracing Differences to Achieve Success at Work*, London, Wiley, 2009.
- Livi Bacci M., Breschi M., *La bassa fecondità in Italia tra costrizioni economiche e cambio di valori. Presentazioni delle indagini e dei risultati*, Udine, Forum, 2003.
- Lombardo E., Meyer P., Verloo M., "Policymaking from a Gender+ Equality Perspective", *Journal of Women, Politics & Policy*, 38, 2017, pp. 1-19.

- Lombardo E., Meier P., "Framing Gender Equality in the European Union Discourse", *Social Politics*, 15, 2008, pp. 101-129.
- Meggiolaro S., "Household labor allocating among married and cohabiting couplet in Italy", *Journal of Family Issues*, 6, 2014, pp. 851-876.
- Molendini S., *Conciliazione vita/lavoro: le donne nella ricerca*, in A.M. Cherubini, P. Colella, C. Mangia, *Empowerment e orientamento di genere nella scienza. Dalla teoria alle buone pratiche*, Milano, FrancoAngeli, 2011, pp. 101-109.
- Nussbaum M., *Capabilities and Human Rights*, in P. De Greiff, C. Cronin (eds), *Global Justice and Transnational Justice*, Cambridge, MIT Press, 2002, pp. 117-150.
- Palomba R., *Sognando parità. Occupazione e lavoro, maternità, sesso e potere, violenza e povertà: le pari opportunità, se non ora quando?*, Milano, Ponte delle Grazie, 2013.
- Pandolfini V., *Conciliare lavoro e famiglia: gender gap e prospettive di parità*, in S. Poli, S. Benasso, C. Capozzi, A. Vergani (a cura di), *Il mercato del lavoro tra crisi e postmodernità. L'esperienza del caso genovese*, Milano, FrancoAngeli, 2013, pp. 84-100.
- Pagano D., "La natura dei diritti umani tra concezioni politiche e concezioni naturalistiche", *Etica & Politica*, 18, 2016, pp. 443-472.
- Pfössl E. (a cura di), *Condizione femminile e welfare*, Roma, Apes, 2011.
- Piccardo C., Ghisleri C., "La conciliazione tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica", *Sviluppo e organizzazione*, 99, 2003, pp. 56-68.
- Piccone Stella S., Saraceno C., *Genere. La costruzione sociale del maschile e del femminile*, Bologna, Il Mulino, 1996.
- Poli S., Benasso S., Capozzi C., Vergani A. (a cura di), *Il mercato del lavoro tra crisi e postmodernità. L'esperienza del caso genovese*, Milano, FrancoAngeli, 2013.
- Poli P., *Donne che cambiano. Carriera, famiglia, qualità della vita: dati e storie vere*, Milano, FrancoAngeli, 2010.
- Quadrelli I., *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Working Paper 2, Osservatorio nazionale sulla famiglia, Milano, FrancoAngeli, 2012.
- Ranci C., Pavolini E., *Le politiche di welfare*, Bologna, Il Mulino, 2014.
- Riva E., Zanfrini L. (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave della qualità della vita sociale*, Milano, FrancoAngeli, 2010.

- Rizza R., Sansavini M., "Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di work-life balance", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1, 2010, pp. 5-31.
- Roberson P.N.E., Olmstead S.B., Fincham F.D., "Hooking up during the college years: is there a pattern?", *Culture, Health & Sexuality*, 17, 2015, pp. 576-591.
- Rosin H., *The End of Man And the Rise of Woman*, New York, Penguin Group, 2012; trad. it., *La fine del maschio e l'ascesa delle donne*, Roma, Cavallo di ferro, 2013.
- Rosina A., Saraceno C., "Interferenze Asimmetriche. Uno studio sulla discontinuità lavorativa femminile", *Economia & Lavoro*, 42, 2008, pp. 149-167.
- Ruspini E., "Dinamiche di genere, generazioni, riflessività", *Studi di Sociologia*, 1, 2018, pp. 7-22.
- Sachs J.D., *Common Wealth. Economics for a crowded planet*, New York, The Penguin Press, 2008; trad. it., *Il bene comune. Economia per un pianeta affollato*, Milano, Mondadori, 2010.
- Santoro M., "Coppie conviventi e divisione dei compiti domestici", *Sociologia Italiana. AIS Journal of Sociology*, 8, 2016.
- Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, Bari, Laterza, 2017.
- Saraceno C., "Usi e abusi del termine conciliazione", *Economia & Lavoro*, 40, 2006, pp. 31-34.
- Saraceno C., "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia. Paradossi e equilibri imperfetti", *Polis*, 17, 2003, pp. 199-228.
- Tanturri M.L., *Demografia e lavoro femminile: le sfide della conciliazione*, in M. Livi Bacci (a cura di), *Demografia del capitale umano*, Bologna, Il Mulino, 2010, pp. 100-122.
- Todesco L., *Quello che gli uomini non fanno*, Roma, Carocci, 2013.
- Tomassini C., Lamura G., *Struttura familiare e assistenza formale e informale*, in A. Golini, A. Rosina (a cura di), *Il secolo degli anziani. Come cambierà l'Italia*, Bologna, Il Mulino, 2011, pp. 73-95.
- Touraine A., *Un nouveau paradigme. Pour comprendre le monde aujourd'hui*, Paris, Fayard, 2005; trad. it., *La globalizzazione e la fine del sociale. Per comprendere il mondo contemporaneo*, Milano, Il Saggiatore, 2008.
- Tripp A. M., *Political Systems and Gender*, in G. Waylen, K. Celis, J. Kantola, L. Weldon (eds.), *The Oxford Handbook on Gender and Politics*, Oxford, Oxford University Press, 2013, pp. 514-535.
- Waylen G., Celis K., Kantola J., Weldon L. (eds.), *The Oxford Handbook on Gender and Politics*, Oxford, Oxford University Press, 2013.
- Villa A., *Il soggetto dell'azione in Alain Touraine*, in C. Cipolla, G. Boccia Artieri, L. Fassari (a cura di), *Innovazione tecnologica e disuguaglianze territoriali*, Milano, FrancoAngeli, 2012.