

# Modelli di divisione genderizzata tra lavoro retribuito e non retribuito

L'aumento progressivo della presenza delle donne nel lavoro dovuto alla crescita dei livelli di istruzione e qualificazione ha avviato **uno dei cambiamenti più rilevanti che stanno interessando la nostra, ossia trasformazione "culturale" nel modello di divisione genderizzata tra lavoro retribuito e non retribuito.**

## Cosa sono

I modelli a cui si fa generalmente riferimento a questo riguardo sono:

1. *Il modello tradizionale Male Breadwinner/Female caregiving* – in cui l'uomo si presume sia dedicato soprattutto al lavoro retribuito e la donna al lavoro di cura. Si tratta del modello "tradizionale" che da sempre ha caratterizzato il mercato del lavoro e le politiche di welfare, soprattutto nel nostro paese.

2. *Il modello Dual-Earner* - in questo modello entrambi, uomini e donne, sono impegnati nel lavoro retribuito, ma la donna mantiene la responsabilità delle attività di cura ed è impegnata in misura ridotta (spesso dequalificata) nel lavoro retribuito, con contratti di lavoro part time o occasionali. In questo modello il lavoro della donna è considerato sostanzialmente una strategia di integrazione al reddito familiare. Tale modello viene considerato transitorio.

3. *Il modello Dual-Career*. Anche in questo caso entrambi, uomini e donne, lavorano. **Entrambi**, tuttavia, desiderano in egual misura realizzarsi e impegnarsi nell'attività professionale ed **entrambi** desiderano essere presenti e impegnarsi nella cura dei figli e della casa. Predomina un orientamento e atteggiamento egualitario che si traduce anche nella volontà di **dedicare lo stesso tempo nel lavoro di cura e nel lavoro retribuito**. Tale modello viene anche denominato modello *Universal Caregiver* o più chiaramente come modello ***Equally Shared Parenting*** (genitorialità equamente condivisa).

## La situazione attuale

I diversi modelli convivono nella società, ma dati confermano un progressivo spostamento dal modello tradizionale al modello Dual Career/Equally Shared Parenting, in particolare tra le giovani generazioni. Tuttavia, i dati ci dicono che le donne sono impegnate ancora più del doppio degli uomini nelle attività di cura, e non solo in Italia.

A livello mondiale l'ILO<sup>1</sup> conferma che il nodo è lo squilibrio nella gestione dei carichi di cura. Lo studio riporta i risultati delle indagini sull'uso del tempo mostrando delle interessanti tendenze da parte delle nuove generazioni di padri che spendono significativamente più tempo delle generazioni precedenti (*baby boomers*) nelle attività di cura familiare e domestica. Alcuni studiosi sostengono che siamo di fronte ad un fenomeno transitorio, la **transizione verso la parità**, e affermano che **il calo della natalità** particolarmente accentuato in alcune aree del mondo, tra cui il sud Europa, **sia propedeutico ad un incremento futuro delle nascite fondato su una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra partner**, ossia su un più equilibrato uso del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne.

Finora tutte belle notizie, quindi.

Tuttavia, anche considerando questa tendenza positiva e ottimistica **l'ILO ha stimato che nella migliore delle ipotesi ci vorranno 209 anni prima di arrivare a registrare statisticamente lo stesso tempo speso per lavoro retribuito e non retribuito da parte di donne e uomini**. Quindi solo nel 2228 uomini e donne dedicheranno al lavoro e al non lavoro lo stesso tempo!!

**Uno dei motivi che condiziona la partecipazione delle donne al lavoro e degli uomini nelle cure è anche legata ad una organizzazione del lavoro ancorata al modello tradizionale** che dà per scontato che l'uomo sia il principale lavoratore della famiglia e la donna la principale responsabile della cura. Per cui, ad esempio, è considerato "usuale" concordare un orario di lavoro ridotto, o differenziato, o anche il lavoro da casa per una lavoratrice con figli piccoli, ma è ancora "inusuale", se non addirittura eticamente scorretto, concordare questa soluzione per un uomo che la richiede, soprattutto se è inserito in un brillante percorso di carriera".

---

<sup>1</sup> ILO, *A quantum Leap for Gender Equality. For Better Future Of Work For All*, 2019 (disponibile presso il sito web ILO [www.ilo.org](http://www.ilo.org))