

A IGUALDADE DIFÍCIL

Mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação

Chiara Saraceno

Preâmbulo

No decurso dos anos de 1980 e 1990 a questão da igualdade entre os sexos foi largamente ocultada, devido ao aumento das desigualdades sociais e do desemprego mas, também, às rápidas transformações da situação das mulheres na sociedade e à supressão dos arcaísmos jurídicos que, anteriormente, consagravam o tratamento desigual de homens e de mulheres (...). Contudo, apesar dos avanços incontestáveis, a igualdade de facto entre mulheres e homens está muito longe de ser adquirida, tanto mais que as mudanças não são lineares (...) e que os avanços são acompanhados por efeitos perversos que reforçam a opressão feminina. A posição das mulheres na sociedade (...) aparece por isso absolutamente contraditória e aberta a possibilidades múltiplas, porque os incontestáveis progressos alcançados nas décadas decorridas permanecem incompletos e frágeis (Bihl e Pfeifferkorn, 2002).

Estas observações dizem respeito a França. Mas também se enquadram perfeitamente na situação italiana, onde a presença das mulheres nos lugares de decisão económica e política se verifica a um nível mínimo e estável no tempo, não obstante o facto de, desde há pelo menos 20 anos, os diferenciais de instrução terem sido colmatados e, entre as gerações mais novas, as mulheres terem mais sucesso do que os homens em todas as áreas de estudo. Além do mais, contrariamente ao que acontece em França, a questão da paridade e igualdade de oportunidades continua a estar fora da agenda política e a receber pouco mais que uma atenção distraída. Também no campo da organização da vida quotidiana, as mulheres italianas recebem menos apoios do que as francesas sob a forma de serviços (e os progenitores, em geral, menor reconhecimento económico do custo dos filhos). Consequência disso, têm taxas de emprego e de fecundidade, não só aquém das francesas, mas entre as mais baixas do mundo.

Com efeito, enquanto até final dos anos 70 existia, nos países desenvolvidos, uma relação inversa entre taxas de emprego feminino e taxas de fecundidade e, por isso, estas últimas eram mais baixas, nos países com mais mulheres empregadas, o mesmo deixou de ser verdade no fim dos anos 90. Actualmente são os países com maior proporção de actividade profissional feminina — na Europa os países escandinavos, mas também a França — a registarem igualmente as mais altas taxas de fecundidade, embora sempre abaixo do nível de substituição das gerações. Pelo contrário, os países com menor volume de emprego feminino são também aqueles com fecundidade mais reduzida.

A explicação para este aparente paradoxo encontra-se na inexistência de

igualdade entre mulheres e homens, num quadro social e cultural em que as mulheres a ela aspiram crescentemente; na escassez de políticas de conciliação entre responsabilidades familiares e obrigações profissionais ou outras; numa sociedade que ainda confia largamente à família e à sua divisão do trabalho, estruturada em função do género, a satisfação de todas as necessidades de apoio aos indivíduos, desde a primeira infância até à velhice. Neste contexto, as opções das mulheres entre profissão e reprodução aparecem frequentemente como alternativas difíceis; ou então entendem não poderem permitir-se ter mais de um filho.

Não quero afirmar com isto que as decisões de procriar dependem exclusivamente da situação da mulher. A par da falta de apoio em relação ao custo dos filhos está também a longa permanência na família — e, frequentemente, a dependência económica — dos filhos de ambos os sexos, bem como as mudanças nas modalidades de ingresso no mercado de trabalho, tornadas mais precárias mesmo para os jovens do sexo masculino. Por outro lado, também não pretendo afirmar que as escolhas individuais, no sentido de uma fecundidade muito reduzida, não sejam legítimas ou sejam eticamente menos válidas do que as favoráveis a uma fecundidade mais elevada.

Defendo que as questões relacionadas com a desigualdade de género têm um papel crucial nestas decisões e comportamentos. Elas podem ser analisadas ao nível das discriminações, directas e indirectas, nos processos e contextos formativos, no mercado de trabalho, na política, nos lugares de decisão. Mas podem e devem ser analisadas também ao nível da organização familiar e dos assuntos implícitos e explícitos respeitantes a esta, que inspiram muitas das políticas laborais e sociais. Nesta perspectiva analisarei em particular três fenómenos: a persistente relação negativa que se verifica em Itália entre a existência de encargos familiares e a actividade profissional feminina; as políticas de apoio e os serviços de apoio, em especial no que concerne às crianças e aos idosos dependentes; as políticas dirigidas ao mercado de trabalho, no plano do incentivo à participação profissional das mulheres e de apoio à conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

Uma divisão sexual do trabalho familiar ainda fortemente assimétrica

A Itália é um dos países europeus com uma das mais baixas taxas de emprego feminino, mesmo que o aumento do número de empregados nos últimos anos se deva ao incremento da profissionalização feminina. Ao mesmo tempo, muitas mulheres continuam a abandonar o emprego por altura do nascimento do primeiro filho e, algumas vezes, apenas porque casam (quadro 1).

A quota de mulheres que abandona temporária ou provisoriamente o trabalho profissional por motivos familiares é constante, de uma coorte à outra. Entre as coortes mais jovens, embora diminua a motivação para o casamento, permanece forte a de ter filhos. Os dados mais recentes sobre a *força de trabalho* (ISTAT, 2002) indicam que na coorte que tem actualmente 30-39 anos, a taxa de actividade das solteiras é pouco inferior às dos seus coetâneos: 89,7%, mas diminui em quase 11

Quadro 1 Mulheres casadas com um ou mais filhos, que abandonaram pelo menos uma vez o seu trabalho por razões de ordem familiar, segundo a idade e o número de filhos

Razões	Idade da mãe e número de filhos								
	Um filho			Dois filhos			Três ou mais filhos		
	Idade da mãe			Idade da mãe			Idade da mãe		
	25-34	35-44	45-54	25-34	35-44	45-54	25-34	35-44	45-54
Casamento	6,8	5,7	7,7	8,7	5,8	10,3	(a)	(a)	10,8
Nascimento do primeiro filho	15,7	13,5	16,9	18,4	13,6	15,4	(a)	(a)	12,9
Nascimento do segundo/mais filhos	—	—	—	13,8	11,1	12,0	(a)	(a)	14,3
Nascimento dos filhos	—	—	—	25,2	19,4	23,0	(a)	(a)	22,3
Outras razões familiares	5,4	7,0	9,3	7,1	6,6	9,7	(a)	(a)	10,2

Nota: (a) dados estatisticamente não significativos.

pontos no caso das mulheres casadas sem filhos e 23 pontos no das casadas com filhos, cuja taxa de actividade desce para 56%. Tendo em conta o número de filhos, observa-se que têm ocupação profissional 62% das mulheres com um só filho, 49% daquelas com dois filhos e 35% das que têm três ou mais.

Com taxas de actividade mais baixas, as mulheres casadas com filhos têm, por outro lado, taxas de desemprego mais altas, não só relativamente aos homens mas também às mulheres sem filhos. Por isso, as responsabilidades familiares ligadas ao cuidar dos filhos reduzem quer a possibilidade de permanecer no mercado de trabalho, quer a de manter um emprego ou de encontrar outro em caso de perda do primeiro. O efeito negativo decorrente da existência de responsabilidades familiares é mais alto para as mulheres com baixa qualificação que vivem no sul, em relação àquelas com diplomas escolares médios-altos que vivem no centro-norte. Tal como demonstrado em outras pesquisas, para obtenção de emprego e enquanto factor de diferenciação social, o nível de escolaridade reveste-se ainda de maior importância para as mulheres do que para os homens: tem incidência, não só sobre o tipo de ocupação profissional relativamente à qual se pode ter aspirações, mas também sobre a própria possibilidade de permanecer no mercado de trabalho, em situação de paridade com qualquer outra condição. As mulheres com maior nível de instrução que vivem no centro-norte são as que reúnem mais condições para permanecer no mercado de trabalho ao longo do ciclo de vida familiar: porque têm mais recursos para adquirir serviços de apoio (até porque são geralmente casadas com homens que ganham tanto ou mais do que elas); e porque são objecto de um investimento mais elevado da parte das entidades empregadoras. O abandono da actividade profissional quando nascem os filhos pode ser entendido como uma escolha provisória e reversível. Todavia, dados de pesquisas realizadas indicam que em Itália, mais do que noutros países, para as mulheres mais do que para os homens, e em particular para as mulheres com encargos familiares, sobretudo de baixa escolaridade, o abandono do emprego é uma decisão arriscada: quanto mais longo for o tempo que se permanece fora do mercado de trabalho, mais difícil é retornar ao mesmo (Schizzerotto, 2002).

Uma pesquisa efectuada pelo Ministério do Trabalho em 1998 (ISTAT, 2000: 478-479) revelou que, entre as mulheres que deixam o emprego devido ao nascimento de um filho, uma quota relevante, e em aumento, fá-lo durante o período protegido, isto é, durante a licença de maternidade. No período de 1991-1995, existiram cerca de 12.000 casos por ano; em 1998, existiram quase 14.000. No mesmo ano, estes casos constituíam cerca de 10,5% de todas as mães trabalhadoras (assalariadas) com filhos com menos de um ano de idade. As percentagens foram mais altas nas regiões do norte, atingindo cerca de 20% no Veneto, cerca de 18% na Lombardia e Trentino-Alto Adige, cerca de 15% na Emília-Romana, Toscana, e Friuli Veneza Giulia.

Provavelmente, existe mais do que uma explicação para este fenómeno, à primeira vista surpreendente. Pelo menos uma parte destas mulheres foi forçada a assinar uma carta de demissão em branco no acto da contratação — carta esta que foi, depois, utilizada contra si uma vez que engravidaram. Mas, provavelmente, outras terão renunciado ao emprego já no período protegido, pelas dificuldades encontradas em fazer frente a responsabilidades múltiplas e contraditórias, para além das pressões familiares. Mesmo no âmbito do recente inquérito à fecundidade efectuado pelo ISTAT (2003), revelou-se que 20% das mães que estavam empregadas antes do nascimento de um filho, depois deixam de o estar, enquanto 10% mudaram de emprego, e 7% passaram para um regime de tempo parcial.

Conciliar responsabilidades familiares e profissionais pode, de facto, tornar-se difícil para as mulheres, não só pelos horários de trabalho pouco facilitadores e pela falta de serviços adequados, mas também pelas expectativas e comportamentos familiares, em primeiro lugar, dos maridos/pais dos seus filhos. O primeiro estudo sobre os usos do tempo efectuado pelo ISTAT a nível nacional, há 13 anos atrás (ISTAT, 1993), assinalou que, ao somar o trabalho familiar e aquele que é remunerado, as mulheres com encargos familiares trabalhavam em média uma hora a mais do que os homens. Estas diferenças foram confirmadas pelo inquérito do ISTAT sobre “Família, assuntos sociais e condições da infância”, de 1998, que continua, inclusivamente, algumas perguntas sobre os usos do tempo. Aguardando os dados do novo inquérito sobre os usos do tempo, realizado pelo ISTAT em 2003, assinalamos que, mesmo as estimativas efectuadas, pela primeira vez, pelo Banco de Itália no “Inquérito aos rendimentos familiares” de 2000, indicam que as trabalhadoras com responsabilidades familiares dedicam ao trabalho familiar não remunerado cerca do dobro do tempo que lhe dedicam os homens: 29,3 horas por semana, *versus* 12,3 horas. Em consequência, embora as mulheres tenham em média um dia útil de trabalho mais curto que o dos homens (35,5 horas por semana e 43,1 horas, respectivamente), e passem menos tempo no trajecto casa-trabalho, o seu tempo de trabalho global é mais longo: 64,8 horas relativamente a 53,6 horas dos homens. Isto significa que as mulheres empregadas com responsabilidades familiares trabalham, globalmente, de modo remunerado e não remunerado, cerca de mais dois meses por ano do que os homens.

Uma maior carga de trabalho familiar para as mulheres reduz, por um lado, o tempo que as mesmas podem dedicar não só ao repouso, mas também ao trabalho remunerado, bem como o tipo de emprego que possam aceitar — em termos de

distância, horários de trabalho, entre outros. Por outro lado, coloca-as no risco de serem encaradas pelas entidades laborais como profissionais pouco fiáveis e/ou mais dispendiosas.

No quadro das responsabilidades familiares, é sobretudo o trabalho de prestação de cuidados que se apresenta exigente em termos de tempo e não facilmente delegável pela falta de serviços adequados, em particular no que concerne à primeira infância e à fragilidade e dependência na velhice.

Os serviços para a infância: uma oferta em crescimento mas ainda abaixo das necessidades

Os serviços para a infância em Itália estruturam-se em dois níveis: as creches para as crianças na faixa dos 0 aos 2 anos, os jardins-de-infância para as crianças dos 3 aos 5 anos. O jardim-de-infância, ainda que não faça parte do sistema de ensino obrigatório, tem uma oferta quase universal e é frequentado por cerca de 80% das crianças da faixa etária respectiva. O horário de abertura pode variar de uma cidade para outra e de um sistema para outro (estatal, camarário, segundo acordos específicos), podendo apresentar problemas organizativos às famílias em que ambos os progenitores trabalham, pois por norma funciona das 8/9 horas da manhã até às 16/17 horas da tarde.

Por outro lado, a situação para as crianças mais pequenas é completamente diferente. Os dados mais recentes indicam uma taxa de cobertura (incluindo os estabelecimentos públicos e privados) de 7,4%, em 2000, com um aumento inferior a 2% relativamente aos 5,8% revelados em 1992 (Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza, 2000). Mesmo que os investigadores afirmem que possa existir uma estimativa abaixo dos valores reais, nomeadamente no que diz respeito às creches privadas, este percentual é muito inferior ao relativo à taxa de participação no mercado de trabalho de mães com filhos neste grupo etário: cerca de 47% a nível nacional, na segunda metade dos anos 90, segundo os dados do inquérito do ISTAT "Família, assuntos sociais e condições da infância", de 1998, com um aumento de 5% relativamente a cinco anos antes.

Poderemos colocar a hipótese de que o reduzido aumento nas taxas de actividade feminina no período em análise inclui, entre outras razões, a escassez de oferta de serviços para a primeira infância, que continuam a permanecer uma excepção, mais do que a norma.¹ No entanto, esta é apenas uma parte da explicação, dado que existe uma quota de crianças que têm ambos, ou apenas um, progenitor empregado, que não frequentam a creche e que nem sequer constam nos pedidos de inscrição nem nas listas de espera. Tendo por base os dados apresentados no quadro 1, de facto, os investigadores estimam que exista pelo menos 25 % de procura insatisfeita: só três em cada quatro crianças relativamente às quais se solicitou inscrição

1 Sobre o efeito positivo da disponibilidade de creches na oferta de trabalho feminino, consultar o estudo de Addabbo e Olivier (2003).

encontram lugar na creche. Mas mesmo esta estimativa é muito inferior à potencial procura.

Muitos progenitores são encorajados a repetir a inscrição pela simples escassez de lugares e pela existência de longas listas de espera; enquanto outros podem considerar demasiado altos os custos (por relação com o custo do jardim-de-infância ou mesmo de uma ama, que tem a vantagem de cobrir também os dias em que a criança se encontra doente): tratando-se de um serviço de procura individual, o valor da mensalidade varia de acordo com os rendimentos familiares. Numa cidade como Turim ou Milão, a mensalidade mais alta, paga por cerca de metade das crianças, é equivalente a aproximadamente um terço do ordenado de um professor em início de carreira.

No entanto, muitos progenitores parecem preferir ainda soluções distintas da creche: como o recurso a avós, amas, entre outros. Os dados do Inquérito *Multiscopo*, de 1998, sobre este tema, sugerem que cerca de metade das mães que não colocam os seus filhos na creche preferem outras soluções.² E mesmo entre aquelas que, pelo contrário, os colocam, cerca de 29% preferiria confiá-los aos cuidados de um familiar, caso tivesse essa possibilidade.³

Estes dados devem ser lidos com uma certa cautela, dado que entre os motivos da preferência por uma solução familiar são também tomados em consideração os custos, quer financeiros quer organizativos, do recurso à creche, sobretudo, se a oferta é escassa e os horários não são de todo compatíveis com os do emprego. O que os dados assinalam claramente é que a procura de lugares na creche é muito mais baixa que a teoricamente potencial, até por motivos de disponibilidade por parte de familiares para os cuidados com as crianças, em particular das avós; enquanto o recurso às amas e outras formas de serviço ao domicílio é muito mais raro. Não existem dados comparáveis com anos precedentes; mas é provável que nos primeiros anos da década de 1990 a preferência por esta solução, e a possibilidade de recorrer à mesma, fosse mais alta. Se se considerar que a preferência pela creche é mais frequente entre as mães mais jovens e mais instruídas, e que a procura cresce com a oferta, é possível sustentar a hipótese de que um aumento da oferta de serviços de qualidade, com custos contidos, possa ulteriormente estimular a procura não expressa actualmente. Até porque as coortes de avós mais jovens podem já não estar disponíveis para o cuidado a tempo inteiro dos seus netos, dado que permanecerão no mercado de trabalho em percentagem crescente e ao longo de mais tempo. Com efeito, o mesmo inquérito do ISTAT, de 1998, indicou que, se é verdade que

2 Com efeito, investigações locais que incidiram, seja sobre as listas de espera, seja directamente sobre as mães, indicaram que a diferença entre a oferta e a procura de creches é muito mais alta. Por exemplo, uma sondagem realizada em Roma sobre uma ampla amostra de famílias estima em 35,4% a percentagem de procura insatisfeita, ainda que esta pesquisa mostre uma percentagem apenas um pouco inferior (33,5%) de preferência por uma solução familiar (Zanatta, 2002). Nos outros casos a ausência de inscrição na creche municipal deve-se quer à existência de estruturas privadas mais cómodas, quer, mais frequentemente, a uma representação negativa sobre a qualidade da mesma.

3 Os inquéritos realizados periodicamente pelo IRP sobre a preferência dos italianos nos temas de política familiar indicam um aumento da procura de creches ao longo do tempo. Ver Palomba (2000).

uma percentagem maior de avós se ocupa dos netos relativamente ao que acontecia há dez anos atrás, fazem-no com menor frequência a tempo inteiro.

Além disso, as mães trabalhadoras recebem maior apoio da sua rede de parentes no centro-norte, onde existem mais serviços do que no sul, região onde é também mais frequente que mulheres mais jovens prestem apoio aos seus próprios parentes e, em particular, à geração de mulheres mais idosas, devido às piores condições de saúde que, em média, existem entre os idosos destas regiões. Para a mulher meridional, estar empregada configura-se, assim, como uma experiência mais difícil, não só pelas reduzidas oportunidades no mercado de trabalho, mas também pela sobrecarga de solicitações de apoio provenientes da família — a de convivência, mas também a alargada.

Em geral, enquanto as coortes de mulheres mais velhas apresentavam uma taxa de participação profissional mais baixa, especialmente nos anos de constituição da família, mas tinham uma maior disponibilidade de avós a tempo inteiro, as coortes mais jovens encontram-se numa situação de certo modo oposta: não porque existam menos avós, pelo contrário; mas porque estas estão menos disponíveis para se ocuparem dos netos, de modo sistemático e continuado. O aumento do emprego entre as jovens mães e a diminuição da disponibilidade a tempo inteiro dos avós poderiam então fazer aumentar a procura de serviços de apoio nos próximos anos, provocando por sua vez um aumento da oferta. No entanto, presentemente, a preferência por um apoio de tipo informal e de base familiar, em conjunto com a sua disponibilidade concreta, não só reduz, como desencoraja a procura de serviços formais. Isto tem efeitos, nomeadamente, sobre a procura de trabalho feminino, na medida em que reduz o número potencial de postos susceptíveis de serem criados neste sector. Acresce, ainda, que a existência de listas de espera, com as conseqüentes práticas de individualização dos critérios de “gravidade da necessidade” para construir a classificação das listas, tem um outro efeito negativo sobre a procura: dado que as crianças que frequentam a creche provêm de modo desproporcionado de famílias que são consideradas, de alguma forma, problemáticas (porque pobres e/ou socialmente isoladas ou com progenitores sós ou com uma mãe que apresenta algum tipo de inadequação), ou apresentam elas próprias algum problema (portadores de deficiência), a creche torna-se menos atraente para progenitores “normais” com crianças “normais”. Estes, com razão ou sem ela, temem que as suas crianças sejam estigmatizadas ou tenham que enfrentar desde muito cedo uma carga desproporcionada de dificuldades de relacionamento. Uma oferta mais ampla, mais universalizada, de lugares em creches, favoreceria a sua legitimação enquanto lugar bom para crescer e poderia, talvez, ajudar o seu financiamento através do alargamento da população dos que podem pagar mensalidades mais altas.⁴

O desenvolvimento, nos anos mais recentes, no seguimento da lei 285/1997, de serviços diversificados e flexíveis dirigidos à primeira infância poderá

4 A existência de um efeito perverso deste tipo emerge de modo notável, por exemplo, num estudo sobre *welfare* municipal em Turim, que tem uma filosofia fortemente redistributiva. Ver Negri e Saraceno (1999).

contribuir para uma visão mais favorável dos contextos educativos e de socialização não exclusivamente familiar e, por consequência, indirectamente, também da creche. Isto ainda que estes serviços não respondam às necessidades das famílias nas quais ambos os progenitores, ou o único existente, trabalham a tempo inteiro.

Estes tímidos avanços podem ser, por outro lado, confrontados com as modificações no mercado de trabalho. Em particular as gerações mais jovens, aquelas que em princípio estão na idade de terem filhos pequenos, estão presentes de modo desproporcionado nos contratos de trabalho atípicos. Este facto, entre outros, não facilita o seu acesso a creches públicas, não só pela ausência de um contrato de trabalho regular e “certificado”, mas também pelas exigências de horário. Estes mesmos trabalhadores, ou melhor trabalhadoras, por não serem formalmente assalariados ou por trabalharem em microempresas, são automaticamente excluídos de eventuais serviços de apoio familiar promovidos pelas grandes empresas para o seu pessoal, cuja criação foi recentemente incentivada através de financiamentos a cargo do *Fondo Sociale Nazionale*.

A disponibilidade, quer de familiares, quer de serviços de qualidade a preços acessíveis para as crianças muito pequenas, é certamente um elemento crucial nas decisões das mães relativamente à sua participação no mercado de trabalho. Mas também a organização dos horários escolares, pelo menos para todo o período de escolaridade obrigatória, tem um papel importante. Acerca deste aspecto, tem sido assinalado que os horários das escolas do ensino básico estão longe de serem ajustados aos horários dos pais e mães com actividade profissional: as crianças regressam normalmente a casa à hora de almoço, sem terem actividades organizadas no período da tarde, ou então têm-nas apenas algumas horas por semana. Os horários a tempo inteiro estão difundidos apenas nas grandes cidades do centro-norte, onde são utilizados por cerca de metade dos alunos do 1.º ciclo. De modo mais geral, pode afirmar-se que existe, e sempre existiu, uma tradição de ausência sistemática de coordenação entre as políticas laborais e as políticas educativas — não apenas no que concerne à transição entre a escola e o trabalho, mas também à coordenação dos horários dos adultos enquanto profissionais e como progenitores. E mesmo actualmente a questão dos horários escolares não é colocada, quando se debate a conciliação entre responsabilidades familiares e laborais. É como se este problema dos tempos desfasados cessasse no limiar da porta da escola do 1.º ciclo.

Os cuidados a idosos e outras pessoas dependentes: uma responsabilidade apenas familiar?

Os serviços não hospitalares de prestação de cuidados e assistência de tipo domiciliário ou institucional a idosos, em Itália, estão ainda largamente abaixo das necessidades, não são sempre de boa qualidade e, quando privados, são muito caros. A maioria das pessoas idosas não autónomas é apoiada quer por um cônjuge, mesmo idoso e por vezes também vulnerável, ou por um parente, frequentemente mulher: uma filha, uma nora, na sua própria casa ou na casa desta (Castiglioni, 2002; Buratta e Crialesi, 2002). Nas instituições ou lares para idosos encontram-se apenas

aqueles que são tão gravemente dependentes que não podem ser assistidos na sua própria residência, bem como aqueles que não têm familiares disponíveis para se ocuparem deles — e são longas as listas de espera. Não é por acaso que se criou um florescente mercado de serviços de apoio, privado e frequentemente informal, com preços, e formas de exploração, altamente variáveis e fora de qualquer controlo.

Dada a situação, em conformidade com as expectativas sociais e familiares prevalentes, a presença de um idoso muito vulnerável na própria rede de parentesco directa é, com frequência, uma causa de abandono do emprego por parte das mulheres, sobretudo quando os rendimentos dele provenientes são baixos, não compensando o recurso a apoios profissionalizados. Nos últimos anos muitos municípios introduziram, paralelamente aos serviços domiciliários públicos (destinados em grande parte a quem não tem familiares potencialmente em condições de se ocuparem deles), e aos serviços privados de qualidade disponíveis no mercado, a modalidade dos subsídios por prestação de assistência a um parente, embora circunscrita a pessoas de baixos rendimentos. Embora indirectamente, esta medida representa o reconhecimento do custo económico do trabalho de apoio. Mas também significa o encorajamento às mulheres das famílias de baixos rendimentos para assumirem esse encargo, ainda que não comporte direitos para efeitos de pensão de reforma, com o risco de quando forem idosas vulneráveis não terem, por sua vez, recursos económicos próprios ou de estes serem muito escassos. Para quem trabalha por conta de outrem, a lei 53/2000 sobre licenças parentais introduziu a possibilidade de se usufruir de licenças não remuneradas para cuidar de familiar gravemente doente ou inválido, incluindo um progenitor idoso. E a partir da legislação fiscal de 2001, o trabalhador pode usufruir desta licença e receber subsídio equivalente à pensão social, por um período máximo de dois anos, sujeito a prova de rendimentos familiares, mas apenas nos casos em que a pessoa dependente é um filho.

Inovações dos anos 90 na legislação do trabalho sobre conciliação

O reequilíbrio das responsabilidades do trabalho de apoio não diz apenas respeito, obviamente, à oferta de serviços, mas também à divisão sexual do trabalho profissional e das responsabilidades familiares. Esta não pode, com efeito, ser objecto de prescrição normativa. Mas as normas, em particular as formas de regulação das prestações laborais e das licenças, não são neutras. Elas podem cristalizar a tradicional divisão do trabalho ou, pelo contrário, incentivar a mudança se as pessoas o desejarem. Algumas importantes inovações legislativas da segunda metade dos anos 90, estimuladas por directivas europeias (Zanatta, 2002), avançaram justamente nesta segunda direcção. Duas leis são assinaladas em particular: a lei 25/1999 sobre o trabalho nocturno e a lei 53/2000 sobre licenças parentais. A esta acresce, num outro plano, e provavelmente na direcção oposta, a regulação do trabalho a tempo parcial.

A lei 25/1999 sobre o trabalho nocturno e a lei 53/2000 sobre licenças parentais: também o pai tem responsabilidades de apoio

A lei 25/1999 é a transposição, na legislação italiana, da directiva da UE sobre o trabalho nocturno. Cancela a interdição anteriormente existente para as mulheres, mas insere uma norma facilitadora relativamente aos progenitores, de ambos os sexos, de crianças pequenas. O artigo 25.^o da lei estipula efectivamente que tanto o pai como a mãe são responsáveis no que diz respeito aos cuidados com as crianças pequenas.

As duas questões — da conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais e do reequilíbrio das responsabilidades entre homens e mulheres — é central na lei 53/2000. Precedida de muitos anos de propostas e de campanhas públicas, também ela constitui a actuação italiana sobre duas directivas europeias, a 96/94 CEE e a 92/85 CEE, além da recomendação 92/94 CEE. As principais inovações introduzidas relativamente à regulação das licenças de maternidade formuladas na lei 1204/1971, que tinha retomado e alargado as medidas existentes, e na lei 903/1977, que havia introduzido, em parte, a possibilidade de uma licença de paternidade, são as seguintes:

- Flexibilidade na distribuição temporal dos cinco meses de licença de maternidade obrigatória. Em particular, é possível reduzir o período precedente ao parto para alongar o imediatamente posterior.
- Um claro direito autónomo do pai à licença, independentemente da condição da mãe perante o trabalho e do facto de esta utilizar o próprio direito opcional à licença. A utilização de um período de licença por parte do pai é, além disso, incentivada. Acrescenta-se um mês ao período total disponível para o casal progenitor (indo até 10 meses) desde que o pai utilize pelo menos três meses desse tempo.
- Uma maior flexibilidade no usufruto da licença opcional: não só porque pode ser distribuída entre ambos os progenitores e usufruída na forma de tempo parcial vertical, mas porque o período de utilização é alargado até que a criança atinja oito anos de idade. Reconhece-se, deste modo, que o problema da prestação de cuidados e do acompanhamento da criança abrange um período que vai além do seu primeiro ano de idade.
- Eliminação das restrições às faltas por doença dos filhos com menos de três anos de idade, ainda que exista um limite às que são remuneradas.
- Introdução de outro tipo de licenças por razões familiares, tais como morte ou grave doença do cônjuge ou de um elemento da família. Se o trabalhador é o responsável pelo apoio a um familiar com elevado grau de dependência, mesmo não co-habitante, pode obter até três dias por mês de licença pagos, e até um ano de licença não remunerada, com direito à manutenção do posto de trabalho.
- Possibilidade de licença não remunerada para prosseguimento de estudos, independentemente da participação nas actividades formativas oferecidas pela entidade patronal.

- Incentivos económicos para as empresas que aplicam políticas de horários ou de organização do trabalho que favorecem a conciliação: horários flexíveis, “bancos do tempo”, possibilidade de passar temporariamente para o regime de tempo parcial e assim por diante. Metade dos fundos destinados a este objectivo devem ser reservados às pequenas e médias empresas: aquelas que têm problemas maiores face às ausências temporárias ou recorrentes e onde existe uma concentração elevada de força de trabalho feminina.
- Responsabilidade das entidades locais, em particular municipais, quanto à coordenação dos “tempos das cidades”: serviços públicos e privados, incluindo transportes, facilitadores da vida quotidiana dos trabalhadores. São aqui referidos os planos reguladores dos horários, cuja definição é necessário desenvolver com o método da coordenação aberta entre todos os actores relevantes e cuja supervisão é confiada às regiões.⁵

Trata-se de uma lei complexa, que apresenta também alguns problemas organizativos e administrativos para as empresas.⁶ É no entanto muito importante, sobretudo por dois aspectos: em primeiro lugar introduz uma maior flexibilidade do tempo de trabalho, e é mais favorável a trabalhadores e trabalhadoras; em segundo lugar encoraja as mulheres a não deixarem o trabalho logo que as suas responsabilidades familiares aumentam, bem como a não tirarem licenças prolongadas de uma só vez. Ao mesmo tempo favorece um reequilíbrio das responsabilidades entre progenitores, apoiando indirectamente uma perspectiva de combinação entre responsabilidades familiares e profissionais enquanto aspecto normal da vida de quem trabalha, e não enquanto especificidade feminina negativa.

Não estão disponíveis dados sistemáticos sobre o uso desta lei, ainda insuficientemente conhecida, não só pela sua introdução recente, mas porque, mesmo que tal possa parecer absurdo, não existe um sistema de arquivo informatizado, homogéneo nem centralizado. Por isto, e também pelo passado, nas comparações internacionais faltam sistematicamente dados italianos sobre o uso das licenças. Este facto é, por sua vez, um indício da falta de sensibilidade e atenção política relativa, não só a estes temas, mas também à monitorização das políticas num sentido mais amplo.

Dados mais localizados (investigações para tese de licenciatura, sondagens iniciais exploratórias para posteriores pesquisas mais amplas) demonstram que o número de homens que usufruem de licenças é circunscrito e estas geralmente correspondem a períodos breves. Parece, além disso, que a utilização é maior no sector público, o que não surpreende: são aí menores os riscos de marginalização relativamente às oportunidades de carreira e de exposição ao perigo de constar entre

5 Já a lei 142/90 sobre governos locais tinha dado aos presidentes de câmara a responsabilidade de coordenação dos horários dos serviços públicos e privados. E desde a segunda metade dos anos 80 algumas câmaras e províncias, a maioria no centro-norte, com ou sem o suporte de uma lei local especialmente criada para este efeito, deram alguns passos nesta direcção.

6 Para um exame aprofundado e crítico desta lei, e também das suas ligações com outras leis e regulamentos, ver D. Gottardi (2001) e L. Calafá (2001).

aqueles que podem ser mais facilmente dispensados no caso de crise empresarial. É sobretudo no emprego público que o primeiro mês de licença parental é pago a 100%. Por isso, se um pai recorre ao mesmo não sofre qualquer limitação de rendimentos. A questão do pagamento das licenças surge, assim, crucial não só para as mães, mas para os casais e suas negociações internas. Dado que o salário do marido é, normalmente, mais elevado do que o da mulher, renunciar a 70% deste salário em nome de um princípio de paridade ou de um maior desejo de envolvimento parece uma escolha impossível.

O campo de aplicação da lei 53/2000, praticamente, envolve apenas o trabalho por conta de outrem. Ainda que a lei 1024/71, tanto a primeira, como o posterior Texto Único sobre licenças de maternidade e paternidade, tenham normas que abranjam também trabalhadoras independentes e profissionais liberais e seus maridos, trabalhadores assalariados, que, agora, ao contrário do que se passava anteriormente, podem usufruir de licença parental, as questões da conciliação e da flexibilização dos horários de trabalho colocam-se de modo distinto no caso do trabalho independente e dos profissionais liberais. Tal vale, dir-se-ia com maior razão, para os vários tipos de contratos de trabalho atípicos, com uma forte presença de jovens, homens e mulheres, em idade reprodutiva. Estas relações de trabalho, na realidade, não incluem quaisquer medidas de protecção da maternidade e de apoio à conciliação (o caso, por exemplo, dos empresários em nome individual) ou contemplam-nas, ainda que em medida reduzida, mas operando num contexto em que é difícil utilizá-las. Uma jovem trabalhadora com funções de coordenação, por exemplo, dificilmente poderá permitir-se usufruir mesmo apenas o período de licença obrigatória (e, de facto, não é obrigada), porque o subsídio de maternidade é demasiado baixo. E ainda menos poderá permitir-se estar fora do mercado de trabalho por um período mais longo, não só por motivos económicos mas da própria posição profissional. O mesmo vale para uma mulher com um contrato de trabalho interino ou a tempo determinado: mesmo que esteja coberta pela lei 53/2000, é difícil que volte a encontrar uma ocupação no momento em que acabe a licença de maternidade. Ao mesmo tempo, terá menores possibilidades de negociar com o companheiro a repartição de uma eventual licença: não só porque ela não tem o direito, mas porque o companheiro ou se encontra na mesma situação ou então é trabalhador por conta de outrem a tempo indeterminado, sendo o único a trazer para casa um rendimento seguro (além de frequentemente mais alto). Estes efeitos sobre as questões da conciliação, e os graus de vulnerabilidade acrescida, que podem afectar quem tem de articular responsabilidades familiares e profissionais, em particular mulheres, não foram trazidos para as discussões sobre a flexibilidade no mercado de trabalho, nem por parte do governo e dos legisladores, nem mesmo por parte dos sindicatos. Além disso, também não são alvo da atenção da Comissão Europeia, não obstante a ênfase dada ao *mainstreaming* de género, a todos os níveis e em todas as políticas.

O apoio ao regime de tempo parcial: só as mulheres têm problemas de conciliação?

Também o encorajamento ao trabalho a tempo parcial, através de uma regulamentação favorável, quer para as empresas quer para os trabalhadores, pode ser lido como uma iniciativa visando, não só o aumento da oferta de trabalho, em particular feminino, mas também o apoio da conciliação. A primeira forma de regulamentação do trabalho a tempo parcial é de 1984. Posteriormente, com a lei 196/1997 foram introduzidos incentivos para as empresas através do desagramento de impostos, e a expansão da procura de trabalho a tempo parcial tornou-se um objectivo específico das políticas de emprego, com a disponibilização de recursos para tal fim. Em particular, a lei fiscal de 2000, no art. 20.º, coloca à disposição recursos para um triénio quer, claramente, para a criação de novos postos de trabalho a tempo parcial, quer para a transformação de empregos a tempo inteiro em tempo parcial, através de um substantivo desagramento fiscal das contribuições das entidades patronais. Este é maior para o tempo parcial “longo” (cerca de três quartos do horário normal), o qual parece combinar melhor as necessidades de rendimento e as necessidades organizativas da trabalhadora. O decreto-lei 61/2000, que substituiu a lei de 1984, e que representa a actuação de Itália na directiva UE sobre trabalho em regime de tempo parcial (97/1981, CE), sistematizou todas estas diversas medidas, na perspectiva de fornecer uma melhor protecção às trabalhadoras e trabalhadores neste regime, objectivo ulteriormente retomado e reforçado com o decreto-lei 100/2001. Em síntese, os pontos principais desta nova regulamentação do trabalho em regime de tempo parcial prevêm:

- a possibilidade de diversas formas de tempo parcial;
- a reversibilidade da escolha (e da precedência concedida aos trabalhadores a tempo parcial no momento em que estejam disponíveis novos postos de trabalho a tempo inteiro);
- a igualdade de tratamento com o regime de tempo inteiro para a remuneração horária e para as férias.

O *Relatório de Monitoragem sobre as Políticas Ocupacionais e de Trabalho*, edição do Ministério do Trabalho, de Dezembro de 2000, demonstra que, no período 1995-2000, o regime de tempo parcial involuntário aumentou menos que o voluntário — 0,6% para 2% —, em particular entre as mulheres e no centro-norte. Esta evolução poderia sugerir que existe uma oferta de emprego a tempo parcial ainda não satisfeita, a emergir devido ao aumento da procura. Esta oferta latente poderia também incluir, pelo menos, uma parte das mulheres que, segundo as estimativas recentemente efectuadas pelo ISTAT, integram a “área cinzenta”: aquelas que não estão activamente à procura de trabalho e, por conseguinte, não são tidas em conta entre os desempregados, mas que estariam dispostas a trabalhar segundo “determinadas condições”. Trata-se de uma área em expansão entre as mulheres com filhos, que aumenta com o número de filhos. Segundo os últimos dados sobre a força de trabalho, trabalham em regime de tempo parcial 8,9% das trabalhadoras que não vivem em casal, 14% das que vivem em situação de conjugalidade sem filhos, 23% das

mulheres com dois filhos ou mais, especialmente se são pequenos. Trabalham em regime de tempo parcial 24,5% das mães trabalhadoras com filhos até aos 13 anos.

A forte feminização do aumento do trabalho a tempo parcial, também confirmada nos dados mais recentes sobre a força de trabalho, não está todavia isenta de problemas. Indica na realidade que, não só da parte dos decisores políticos, mas também das entidades patronais e mesmo dos trabalhadores/trabalhadoras, a conciliação continua a ser um problema que diz respeito exclusivamente às mulheres. Ainda que o regime de trabalho a tempo parcial não lhes esteja por princípio reservado, são elas que ocupam, em larga maioria, as posições que o prevêem e apenas a elas se deve todo o aumento revelado nestes cinco anos. Não pode, por conseguinte, surpreender que o género (ser mulher), o *status* familiar (ser casada, ser mãe) reduzam as futuras oportunidades profissionais das trabalhadoras a tempo parcial relativamente aos trabalhadores e às trabalhadoras em regime de tempo inteiro.⁷ Não é o tempo parcial, por si só, que reduz estas possibilidades, mas as razões específicas pelas quais este se pratica: conciliar responsabilidades profissionais e familiares. É no entanto considerado que o trabalho a tempo parcial apenas se configura como solução “conciliadora” em determinadas condições, particularmente quando não está ligado à obrigação de turnos incómodos, ou sujeitos a alterações semanais ou mensais.

Observações conclusivas

Considero que se possa afirmar que, em Itália, apesar da crescente atenção e de alguma importante inovação legislativa, as questões — distintas mas ligadas entre si — da igualdade de oportunidades, da paridade de género e da conciliação entre trabalho familiar e trabalho remunerado estão ainda bem longe de serem uma prioridade na agenda dos decisores políticos italianos.⁸ No melhor dos casos, trata-se de dimensões acrescidas, que não informam realmente o núcleo central das políticas. Existe ainda muita ambivalência sobre estes temas, seja no que diz respeito às mulheres seja, talvez com maior intensidade, no que concerne aos homens. Persiste, com efeito, uma forte dificuldade em considerar também os homens como trabalhadores que têm responsabilidades, não só de manutenção mas igualmente de apoio familiar. Parte desta ambivalência é cultural, e deriva de modelos radicais relativos quer à divisão sexual do trabalho, quer às expectativas acerca da solidariedade intergeracional. As alterações em

7 Ministério del Lavoro e della Previdenza Sociale (2000), pp. 51-54. Ver também P. Villa (2001) e ISTAT (2002).

8 Villa, na sua avaliação crítica dos planos de acção nacionais sobre a ocupação (*plani di azione nazionali sull'occupazione*), de 1998, indica que se deram significativos progressos de um ano para outro. Mas conclui que, mesmo no plano de 2001, a prioridade da igualdade de oportunidades e da paridade de género continua a permanecer baixa. Ambas as coisas — melhoramento e prioridade continuamente baixa — permanecem ainda nos planos posteriores.

curso nos comportamentos familiares (por exemplo, o aumento da instabilidade conjugal, a longa permanência dos jovens no seio familiar) e demográficos (baixa fecundidade, envelhecimento da população), são frequentemente entendidos como problemas a enfrentar em termos de reforço dos valores tradicionais e não tanto como o contexto no qual, e através do qual, é necessário desenvolver políticas sociais e de emprego adequadas.

Mas a ambivalência é reforçada pelos constrangimentos impostos pela necessidade de sanear a dívida pública. Os investimentos — em serviços, principalmente — não realizados quando não existia este tipo de preocupação, tornam-se mais difíceis agora; e a procura de serviços, aliada à crescente presença de mulheres no mercado de trabalho, pode ser interpretada como problemática e acusada de ser uma forma de desresponsabilização por parte da família, ou melhor, das mulheres, mais do que uma necessidade de conciliação entre família e actividade profissional.

Também o papel, sempre mais importante, atribuído ao recurso à prova dos meios familiares para distribuição de benefícios ou definição de níveis de participação na despesa, a nível nacional e sobretudo local, podem estar em contradição com o objectivo de aumentar a taxa de participação profissional feminina (ver também Addis, 2000). A ausência de uma atenção específica e continuada — suportada pela produção de dados e estatísticas adequadas — sobre o impacto de género nestas e em medidas análogas, pode dificultar a disposição de correcções que tragam um melhor equilíbrio entre o objectivo da equidade e redistribuição vertical, e aquele da equidade de género.⁹

Nesta perspectiva, um quadro de referência importante é dado pela lei 328/2000, a “lei-quadro sobre o sistema integrado de serviços e intervenções sociais”. Esta define os critérios comuns que devem informar as intervenções neste campo em todo o território nacional, tal como nos diversos níveis e tipos de responsabilidade do governo central, regional e local, as instituições públicas e sem fins lucrativos. Entre os objectivos da lei está o reconhecimento e apoio das responsabilidades familiares e, no interior destas, é explicitamente mencionado tanto o apoio à igualdade de oportunidades como à divisão das responsabilidades entre mulheres e homens. Infelizmente, nem todas as observâncias e regulamentos exigidos por esta lei, através de modos demasiado confusos, foram completados e, em vez disso, por motivo da reforma do título V da constituição, mais do que pela passagem de governo, o processo de actuação foi fortemente abrandado. Acresce que o actual governo, como se deduz não só pelas declarações recorrentes, mas através do *Libro Bianco sul Welfare* publicado em Fevereiro de 2003, atribui de um modo explícito à família, individualmente ou organizada em associações familiares, um forte papel no fornecimento de serviços e modalidades de inclusão social. Tal

9 Acrescentarei também isto ao elenco de “dilemas por resolver” que, segundo Bosi e Onofri (2001), caracterizam a situação italiana actual. O seu elenco inclui: a) a escolha entre transferências em géneros e transferências monetárias; b) a escolha entre universalismo e selectividade; c) a escolha entre impostos e contributos para financiamento da despesa social; d) a escolha entre dedução fiscal e transferência directa na forma de apoio ao rendimento.

ênfase mostra-se pouco congruente com as necessidades de conciliação trabalho-família, na ausência de investimentos em serviços mais consistentes do que os que actualmente existem.

[Tradução de Sandra Mateus]

Referências bibliográficas

Livros e artigos científicos

- Addis, E. (2000), "Gender in the reform of the Italian Welfare State", em M. J. González, T. Jurado, M. Naldini (orgs.), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, Londres, Frank Cass, pp. 122-149.
- Banca d'Italia (2002), "I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000", *Supplemento al Bollettino Statistico*, XII (6).
- Bihl, A., e R. Pfeefferkorn (2002), *Homme, Femmes, Quelle Égalité?*, Paris, Les Editions de l'Atelier.
- Bosi, P., e P. Onofri (2001), "Consenso sociale e compatibilità macroeconomiche nelle politiche per le famiglie", *Lavoro e Diritto*, XV (1), pp. 21-36.
- Buratta, V., e R. Crialesi (2002), "Famiglie con problemi di assistenza e sistema di sostegno", em Osservatorio Nazionale sulle Famiglie e le Politiche Locali di Sostegno alle Responsabilità Familiari, *Famiglie: Mutamenti e Politiche Sociali*, Bolonha, il Mulino, vol. II, pp. 285-306.
- Calafà, L. (2001), "La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari", *Lavoro e Diritto*, XV (1), pp. 13-162.
- Castiglioni, M. (2002), "Crisi dell'autosufficienza e forme familiari nella popolazione anziana", em Osservatorio Nazionale sulle Famiglie e le Politiche Locali di Sostegno alle Responsabilità Familiari, *Famiglie: Mutamenti e Politiche Sociali*, Bolonha, il Mulino, vol. II, pp. 231-256.
- Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza (2000), *I Nidi d'Infanzia e Gli Altri Servizi Educativi per i Bambini e le Famiglie*, Florença, Istituto degli Innocenti di Firenze.
- Gottardi, D. (2001), "Lavoro di cura: spunti di riflessione", *Lavoro e Diritto*, XV (1), pp. 121-142.
- ISTAT (1993), *Indagine Multiscopo sull'Uso del Tempo: 1989-91*, Roma, ISTAT.
- ISTAT (1998), *Indagine Multiscopo "Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia"*, Roma, ISTAT.
- ISTAT (2000), *Rapporto Annuale 1999*, Roma, ISTAT.
- ISTAT (2002), *Rapporto Annuale 2001*, Roma, ISTAT.
- ISTAT (2003), *Indagine Campionaria sulle Nascite*, Roma, ISTAT.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2000), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, 2, Roma, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

- Negri, N. e Saraceno C. (orgs.) (1999), *Il Welfare Municipale Torinese*, Turim, Dipartimento di Scienze Sociali, Università di Torino.
- Palomba, R. (2000), "Gli italiani e le politiche familiari", *Demotrends*, 1, p. 7.
- Perali, F. (1999), "Stima, distribuzione e decomposizione per genere del reddito esteso: metodologia ed applicazione ad un campione di individui", *Economia e Lavoro*, 3-4.
- Pessa, P. (2000), "La progettazione degli orari di lavoro", *Quaderni di Formazione*, Novembre, Turim, Fiom CGIL.
- Saraceno, C. (2000), "Italian families under economic stress: the impact of social policies", *Labour*, Março.
- Saraceno, C. (2003), *Mutamenti della Famiglia e Politiche Sociali in Italia*, Bolonha, il Mulino.
- Schizzerotto, A. (2002), *Vite Diseguali*, Bolonha, il Mulino.
- Zanatta, A. L. (2002), "Conciliazione tra lavoro e famiglia", em Osservatorio Nazionale sulle Famiglie e le Politiche Locali di Sostegno alle Responsabilità Familiari, *Famiglie: Mutamenti e Politiche Sociali*, vol. II, Bolonha, il Mulino, pp. 307-328.

Documentos electrónicos

- Addabbo, T., e Olivier (2003), "Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia: l'effetto dell'introduzione dell'ISE", em *Atti del Convegno Che Genere di Conciliazione?*, Turim, Maio de 2003 (disponível em http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe).
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2003), *Libro Bianco sul Welfare*, Fevereiro, em <http://www.minwelfare.it>
- Villa, P. (2001), *Evaluation of National Action Plans, Italy 1998-2001: Rapporto* preparato per il network "Gender and Employment", Equal Opportunities Unit, DGV of the European Commission, Brussels, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>.

Chiara Saraceno. Professora de sociologia da família. Faculdade de Ciência Política da Universidade de Turim. E-mail: chiara.saraceno@unito.it

Resumo/ Abstract/ Résumé/ Resumen

A igualdade difícil: mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação

As taxas de emprego feminino em Itália são inferiores à média europeia e as mulheres continuam a sair do mercado de trabalho devido a exigências familiares. Isto depende seja da falta de serviços, seja de uma forte divisão do trabalho segundo o género, seja ainda da prevalente atribuição à família de responsabilidades nos cuidados das pessoas dependentes. As questões da igualdade de oportunidades e da conciliação

continuam a permanecer fora da agenda política, não obstante algumas inovações recentes. Tal pode, em parte, explicar porque é que a Itália tem hoje uma das taxas de fecundidade mais baixas.

Palavras-chave Igualdade de oportunidades, trabalho, conciliação, família.

A difficult equality: women's participation in the labor market in Italy and the unresolved question of reconciling work and family life

The rates of female employment in Italy are lower than the European average and women are still leaving the labor market on account of family demands. The reasons for this are the lack of services, a pronounced gender-based division of labor and the fact that the family is generally left to take responsibility for looking after its dependent members. Equality of opportunity and the reconciliation of work and family life are issues that are still missing from the political agenda, despite certain recent innovations. This situation may partly explain why Italy today has one of the lowest birth-rates.

Key-words Equality of opportunity, labor, reconciliation of work and family life, family.

La difficile égalité: la participation des femmes sur le marché du travail italien et le problème irrésolu de la conciliation

Les taux d'emploi des femmes en Italie sont inférieurs à la moyenne européenne et les femmes continuent de quitter le marché du travail à cause des contraintes familiales. Ceci s'explique par le manque de services, par une importante division du travail selon le genre ou encore par l'attribution prépondérante à la famille des responsabilités concernant les soins aux personnes dépendantes. Les questions de l'égalité des chances et de la conciliation sont toujours exclues de l'agenda politique, malgré quelques innovations récentes. Cette situation peut expliquer, en partie, pourquoi l'Italie a aujourd'hui l'un des taux de fécondité les plus bas.

Mots-clés Égalité des chances, travail, conciliation, famille.

La difícil igualdad: mujeres en el mercado de trabajo italiano y la irresoluta cuestión de la conciliación

Las tasas de empleo femenino en Italia son inferiores a la media europea y las mujeres continúan a salir del mercado de trabajo debido a las exigencias familiares. Esto depende de la falta de servicios, ó por una fuerte división del trabajo según el género, y también por la predominante atribución a la familia de las responsabilidades en los cuidados de

personas dependientes. Las cuestiones de la igualdad de oportunidades y de la conciliación, continúan a estar fuera de la agenda política, a pesar de algunas innovaciones recientes. Esto puede explicar, en parte, porqué Italia tiene una de las tasas de fecundidad mas bajas.

Palabras-clave Igualdad de oportunidades, trabajo, conciliación, familia.

