

## **Cronache da una società in evoluzione: la condizione sociale della donna**

a cura di Davide Sabatini,  
R.A.F. membro della Commissione Formazione alla Politica

Immaginate di essere campioni di un sondaggio nel quale vi venga rivolta una domanda del genere: “Quali credi che saranno i maggiori ostacoli nella tua vita lavorativa?”.

Sarebbe interessante analizzare i risultati, anche fra gli stessi fucini (alcuni dei quali alle porte del mondo del lavoro), ma non sembra troppo irrealistico che qualcuno, almeno fra i più apprensivi, possa rispondere qualcosa come: “conciliare il lavoro con la famiglia”.

Ora, fra quelli che avessero dato una risposta simile (o che la condividessero *ex post*) credete vi siano più donne o uomini?

Essendo il sondaggio inventato, non è possibile, per quanto interessante, avere dati statistici affidabili nel merito.

Lo scrivente, ad esempio, sarebbe fra quanti riterrebbero che quella risposta sia più frequente fra le donne che fra gli uomini.

Questo piccolo esperimento mentale, proponibile anche all'interno dei nostri gruppi, potrebbe essere utile a riflettere in due diverse direzioni: da un lato sarebbe indicativo di una percezione soggettiva di svantaggio, per cui sarebbe costruttivo confrontarsi sul merito dei fattori che producono queste condizioni sfavorevoli; dall'altro lato sarebbe comunque interessante osservare per quanti valga l'associazione di pensiero donna-lavoro-famiglia-problema.

Chiaramente se nessuno fra gli intervistati si trovasse in una simile situazione, ci sarebbe solo da gioire e, semmai, prendersela con il pessimismo di chi scrive.

Ma lasciando agli interessati la valutazione di psicologia sociale, la riflessione che questo testo vuole suscitare riguarda il punto di merito, e cioè: quali sono le cause, e le possibili soluzioni, della svantaggiata condizione sociale della donna?

In particolare ci si soffermerà su tre punti principali: maternità, occupazione femminile, quote rosa. Essendo ciascuno di questi temi sconfinato nelle proprie implicazioni, ci si limiterà a fornire degli strumenti di base, veri e propri spunti per avviare, nei singoli gruppi, dibattiti più approfonditi attraverso relatori competenti.

### **Madri o lavoratrici: le donne fra stereotipi e vocazione**

Questo è il tema da cui sorge proprio la riflessione iniziale: la cosiddetta *motherhood penalty* per cui sembra che essere donna, cioè potenzialmente madre, sia uno svantaggio in quanto il mondo è organizzato per famiglie con un genitore a casa e questo è generalmente la madre.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *The Economist*, Oct 7<sup>th</sup> 2017: “The gender pay gap: women still earn a lot less than men, despite decades of equal-pay laws. Why?”.

Si riporta un passaggio significativo:

“I always wanted to be a mum,” says Meghan, a British woman with two children. She wanted a career, too, and worked hard for it, earning a degree in economics and accounting, and taking professional exams. At a big accounting firm in London, she managed junior employees. When her daughter was born she faced a choice

Sorge spontaneo chiedersi: è giusto che un genitore sia obbligato a non lavorare per dedicarsi alla casa e alla famiglia? E perché questo genitore è solitamente la madre?

L'approccio a tali questioni cambia radicalmente a seconda del dato generazionale e territoriale. In passato era impensabile che la donna lavorasse (nel migliore dei casi perché ritenuta angelo del focolare, nel peggiore perché giudicata inadatta), ed anzi la donna incapace di adempiere alle obbligazioni domestiche era portatrice di uno stigma sociale notevole. Probabilmente questo modo di pensare è ancora diffuso specialmente in alcune zone del nostro paese, ma tendenzialmente oggi si è superato questo parametro di valutazione, soprattutto grazie all'accesso delle donne a tutti i livelli dell'istruzione cui è seguita una crescita delle relative aspirazioni di realizzazione personale, lavorativa ed economica.

Ciò nonostante, oggi la donna è ancora posta nella scomoda condizione di non poter lavorare quand'anche lo volesse (il datore di lavoro non ha interesse ad assumere una lavoratrice che diventa solo un costo nel caso in cui aspetti un bambino<sup>2</sup>) o di dover lavorare quand'anche preferisse dedicarsi alla famiglia (difficilmente nel sistema attuale un solo reddito è sufficiente a garantire condizioni dignitose di vita).

A fronte di questa duplice pressione, cui si aggiunge ovviamente la pesantezza intrinseca dell'una o dell'altra scelta, la politica appare girata dall'altra parte e le donne rassegnate. Tuttavia, guardandosi un po' intorno, le soluzioni adottate dagli altri paesi non sono così fuori dalla nostra portata, tanto che viene il dubbio che l'immobilità della nostra politica sia dovuta a motivazioni d'ordine ideale e culturale più che tecniche.

Lo strumento delle quote rosa (analizzato più in dettaglio nel paragrafo dedicato) da solo non basta ed esso dovrebbe rappresentare più l'esito di un percorso evolutivo che il motore di un cambiamento strutturale.

Piuttosto, l'idea di fondo delle politiche dirette a garantire un aumento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile è la seguente: la famiglia dev'essere incentivata come legittima aspirazione personale e sociale, così come il lavoro quale strumento di realizzazione individuale oltre che di sostentamento; ragion per cui è fra questi due mondi che si deve creare una dinamica che si adatti alle esigenze umane. Le cosiddette *politiche di conciliazione*<sup>3</sup> mirano, per esempio, a garantire orari di lavoro flessibile (*smart working* e *part-time*), ritmi scolastici e di asili conformi alle esigenze dei genitori lavoratori, oltre che sistemi di welfare aziendale.<sup>4</sup>

---

*between her career and being the mother she wanted to be. After her boss refused her a flexible work schedule, she quit. Six years later she is a childminder, earning a fraction of her former salary. Now divorced, she says that a professional role in accountancy would have been financially better for her family. But finding one with hours that worked for a single parent seemed impossible.*

*Stories like this sum up the "motherhood penalty" to women's careers. It is the main reason why the pay gap between men and women in rich countries is no longer narrowing. Employers view long hours as a sign of commitment and leadership potential. But from scarce, pricey child care to short school days, the world is organised for families with a parent at home—and that is usually the mother."*

<sup>2</sup> "La (scorretta) sincerità di chi non assume mamme", di Andrea NICASTRO, *Corriere della Sera*, *La ventisettesima ora*, 05-10-14

<sup>3</sup> "Verso quali politiche di conciliazione? Uno sguardo alla situazione italiana" di Anna OMODEI e Laura PAPETTI, 4 maggio 2012

<sup>4</sup> "Lavoro, Valore D lancia il Manifesto per occupazione femminile", di Vittorio NUTI, *Il Sole 24 ore*, 12.9.2017

Ma la chiave fondamentale perché tali proposte producano effetti strutturali è che coinvolgano allo stesso modo le donne come gli uomini. In altri termini: la situazione occupazionale femminile non migliorerà se la famiglia continuerà ad essere percepita come prerogativa esclusivamente femminile, se sarà solo la lavoratrice a fruire dei congedi parentali o sarà solo la donna a dover rinunciare a prospettive di carriera. È proprio su questo terreno, rispetto al quale possono celarsi le retroguardie culturali, che si potrà osservare l'effettiva volontà di vincere la battaglia dell'uguaglianza sostanziale.

### **Occupazione femminile: etica o economia?**

Nel secondo trimestre 2017, nel nostro Paese, il tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni, pur attestandosi sul 49,1%, è tra i peggiori dell'Unione europea<sup>5</sup>.

Nonostante ciò, per l'Italia è il risultato più alto dal 1977, cioè da quando sono cominciate le serie storiche dell'ISTAT. In sostanza, nella storia del nostro paese non ci sono mai state così tante donne al lavoro<sup>6</sup>.

Le donne hanno maggiori difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, rivestono meno frequentemente ruoli apicali e soffrono un differenziale retributivo a favore degli uomini<sup>7</sup>.

Chiunque di fronte a un simile quadro si chiederebbe se esso sia riferito allo stesso paese in cui vige una Costituzione e una tutela giuslavoristica così chiara e completa in materia antidiscriminatoria<sup>8</sup>. Eppure, nonostante la disciplina legislativa appaia così perentoria, i dati rimangono di segno opposto. Com'è possibile?

Effettivamente è difficile immaginare, oggi più che ieri, che possano esistere contratti di lavoro espressamente e direttamente discriminatori (per quanto ancora certi casi lo dimostrino) del tipo che a parità di mansioni un uomo viene pagato, in quanto uomo, più di una donna. Chiunque denunciarebbe tale evidente illegalità e riceverebbe facilmente ragione. Ma allora perché ci sono più lavoratori che lavoratrici? E perché i salari dei lavoratori sono migliori di quelli delle lavoratrici?

Alla prima domanda si risponde attraverso le osservazioni svolte in tema di welfare familiare; rispetto alla seconda domanda, invece, una delle risposte più profonde e convincenti è quella relativa alle cosiddette *discriminazioni indirette* e alla *segregazione occupazionale*<sup>9</sup>.

Ciò significa che la ragione della minore retribuzione delle donne rispetto agli uomini sta nel fatto che le donne sono occupate in settori meno remunerativi degli uomini

---

<sup>5</sup> A. SERVIDORI, IPSOA, 23.9.2017

<sup>6</sup> *Il Post*, 1.8.2017

<sup>7</sup> "GENDER GAP NEGLI ANNI DELLA CRISI: Cosa è cambiato nella scuola, nell'università e nel mercato del lavoro". Dossier I/2016 Release 2.0, a cura di Rossana CIMA e Caterina GUIDONI, con la supervisione scientifica di Luca RICOLFI (Fondazione David Hume per *Il Sole 24 Ore*)

<sup>8</sup> Vedi voce "Discriminazioni" in *Wikilabour*, a cura di F. AJELLO.

<sup>9</sup> Estratto da: L. ROSTI (2006) "La segregazione occupazionale in Italia", in A. SIMONAZZI (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano.

Si riporta dal testo citato:

"Capire se alle origini della differenza di genere vi sia la natura o la società è importante per la politica economica: se il fondamento di questi comportamenti è biologico, le politiche che promuovono la desegregazione sono destinate ad avere scarso successo; se invece la socializzazione svolge un ruolo determinante, le politiche possono migliorare l'efficienza allocativa del sistema economico."

(segregazione occupazionale orizzontale), oppure nello stesso settore ma a posizioni gerarchiche inferiori (segregazione occupazionale verticale<sup>10</sup>).

Se alla base di ciò vi siano libere scelte delle lavoratrici e fattori biologici oppure costrizioni dettate da stereotipi socioculturali, è controverso. Certo, però, è che il dubbio è utile, in questo caso, per scongiurare serie compressioni dell'autodeterminazione individuale oltre che proposte contraddittorie e ipocrite: a cosa dovrebbe servire spingere una donna ai massimi livelli d'istruzione e specializzazione se poi si ritiene che debba rimanere a casa, nel migliore dei casi, a badare dei figli?

D'altra parte, l'aumento dell'occupazione femminile non è un obiettivo rispondente esclusivamente a criteri di equità: le donne devono essere messe nelle condizioni di lavorare non solo perché ciò può corrispondere alle preferenze di un individuo ben istruito e desideroso d'impegnarsi socialmente con le proprie capacità, ma anche perché da ciò non si può prescindere per una crescita economica che non sia diseguale (i modelli della *womenomics* cercano proprio di affrontare la questione dal punto di vista delle dinamiche economiche)<sup>11</sup>.

Le proposte per realizzare un simile obiettivo variano a seconda della prospettiva ideologica preferita: c'è chi punta su incentivi all'imprenditoria femminile e chi suggerisce la creazione diretta di posti di lavoro da parte dell'ente pubblico<sup>12</sup>.

Il problema fondamentale è in fondo quello che riguarda il tema della disoccupazione nel suo complesso, cui si aggiunge, però, l'ulteriore fattore della diseguaglianza di genere che crea un intreccio di nodi di natura socioculturale oltre che politica e giuridica.

### **Riservato alle donne: quando l'obbligo non basta**

Le quote rosa sono posti riservati alle donne, per legge, nella competizione politica (quote nelle liste elettorali o in Parlamento) o lavorativa (quote nei consigli di amministrazione delle imprese).

Trattandosi di un obbligo legale, è uno strumento rapido e piuttosto certo rispetto all'obiettivo di incrementare quantitativamente la presenza femminile nei diversi ambiti considerati<sup>13</sup>.

Diversi dubbi, tuttavia, sorgono sia a livello ideale che pratico.

Dal primo punto di vista ci si chiede se un meccanismo nato per reagire alla discriminazione di genere (uomini meno validi vengono preferiti, in quanto uomini, rispetto a donne più capaci) possa al contempo mortificare la meritocrazia in favore di un criterio di genere (le donne vengono preferite, in quanto donne, anche se meno capaci degli uomini). In sostanza, la principale obiezione d'ordine ideale al principio delle quote rose è che gli individui dovrebbe concorrere in base alle loro capacità personali e non in base al sesso.

Dal punto di vista pratico, poi, si osserva il solito problema di un'adesione soltanto formale alla lettera della legge, incapace di scalfire le strutture sociali che di fatto ostacolano l'uguaglianza di opportunità fra donne e uomini, relative principalmente ai due temi sopra discussi.

---

<sup>10</sup> "Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nei CDA" di Monica D'ASCENZO, Il Sole 24 Ore.

<sup>11</sup> "Perché l'Italia ha bisogno di womenomics" di Daniela DEL BOCA, in "lavoce.info", 16.3.10

<sup>12</sup> "Creazione diretta di lavoro, una scelta necessaria", di Danilo BARBI, in *Rassegna Sindacale*, 13.9.2016

<sup>13</sup> "Quote di genere: un bilancio cinque anni dopo", di Ilaria Li Vigni su *Diversity Management*, 2017.

Proprio nell'ottica dell'uguaglianza sostanziale<sup>14</sup>, infatti, si supera l'obiezione d'incostituzionalità delle quote rose, che rischierebbe di mandare in *loop* l'argomentazione, e si riporta lo strumento alla sua funzione di riavvicinamento dei punti di partenza.

---

<sup>14</sup> "Le quote rosa: perché, per chi?", di Giovanna Baer su *Paginauno* n. 37, aprile - maggio 2014.