

Gruppi di Volontariato Vincenziano

Scuola di formazione regionale Lombardia - 24 settembre 2008

**Per forza e per amore:
la condizione della donna
tra famiglia, lavoro e società**

Prof.ssa LAURA ZANFRINI
Università Cattolica di Milano

La questione femminile

- ✱ Ha fatto emergere la distinzione tra il concetto di sesso (differenza biologica tra maschi e femmine) e quello di genere (modalità attraverso le quali la differenza sessuale è percepita, rappresentata e trattata)
- ✱ Evidenzia come l'identità di genere costituisca una delle basi fondamentali di differenziazione sociale e di organizzazione della divisione del lavoro
- ✱ Evidenzia la sensibilità dei processi allocativi alle differenze di genere, che presentano una asimmetria a vantaggio degli uomini
- ✱ Consente di gettare luce su una serie di trasformazioni profonde della società (demografiche, culturali, familiari, del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale)

Il lavoro come *gendered institution*

Le relazioni sociali e le istituzioni incorporano e riproducono la categoria del genere attraverso:

- La socializzazione che conduce alla formazione di identità e all'assunzione di disposizioni comportamentali "maschili" o "femminili" (es. scelte formative)
- Le pratiche organizzative non neutre rispetto al genere (es. il sistema formativo)
- I network sociali strutturati in base al genere attraverso i quali si accede al lavoro
- Le politiche di welfare, specie nella sua variante "familistica" (distribuzione asimmetrica dei compiti di cura e loro svalutazione culturale, scarsi servizi reali, trasferimenti monetari collegati alla figura del principale *breadwinner*)

Dalle differenze alle disuguaglianze

- ✿ Segregazione occupazionale nei mestieri “femminilizzati”
 - ✿ Discriminazione retributiva ed influenza del *sex typing* sui livelli retributivi
 - ✿ Discriminazione dei percorsi di carriera (soffitto di vetro)
 - ✿ Inferiore redditività delle credenziali formative, sperpero del capitale umano femminile
 - ✿ Disponibilità differente di “tempo per sé”
- *le disuguaglianze basate sul genere sono più facilmente occultabili per via del loro fondamento biologico e più facilmente accettate per via dei rapporti di parentela e affetto che legano uomini e donne*

Il lavoro come *gendered institution*

- ✱ I processi di divisione del lavoro all'interno dei contesti organizzativi, che rafforzano differenze e disuguaglianze di genere sulla base di assunti dati per scontati e che vengono incorporati nelle culture aziendali
- ✱ La tipizzazione sessuale di alcuni mestieri “confermata” dalla concentrazione di lavoratori di un certo sesso
- ✱ I pregiudizi in ordine alla produttività e all'orientamento all'*achievement* di donne e uomini
- ✱ La tendenza a “depersonalizzare” la discriminazione statistica verso le donne
- ✱ Il “realismo” che guida le scelte formative e le aspettative professionali delle donne orientandole agli sbocchi loro accessibili e facendo apparire naturale la segregazione (segregazione chiama segregazione)

La partecipazione femminile al m.d.l

- ✱ *Crescente scolarizzazione* (un processo che spiega soprattutto la permanenza sul mercato del lavoro retribuito anche dopo il matrimonio e la nascita dei figli)
- ✱ *Terziarizzazione dell'economia* ed espansione del pubblico impiego (*sex typing*);
- ✱ *Avvento della service economy* nel cui ambito le donne godono di una sorta di vantaggio competitivo
- ✱ Nuovi *significati attribuiti al lavoro* col rafforzamento della dimensione espressiva e dell'autorealizzazione, che rendono il lavoro non più subordinabile alle scelte e alle responsabilità familiari (processo di individualizzazione e policentrismo esistenziale)

La partecipazione femminile al m.d.l.

- ✱ *Considerazioni di tipo economico*, che riguardano la necessità sia per le donne sole (celibi e sempre più spesso anche divorziate), sia per quelle che hanno un partner, di produrre un reddito la cui funzione nell'ambito dell'economia familiare è comunque sempre meno di mera integrazione con quello del marito
- ✱ *Modificazione delle scelte procreative*, diffusione delle tecniche contraccettive che permette una maggiore pianificazione delle nascite
- ✱ *Progressiva mercificazione di compiti tradizionalmente svolti dalle casalinghe* (sostenuta a sua volta dal numero crescente di donne occupate) che ha ampliato le opportunità occupazionali "al femminile", e in particolare, negli ultimi anni, le opportunità occupazionali accessibili alle donne immigrate da paesi poveri

L'incremento dell'occupazione femminile

- ✱ Produce il contributo più significativo all'incremento dell'occupazione totale
- ✱ Si distribuisce in tutte le fasce d'età, se si eccettuano le più giovani (ancora in età scolare) e in particolare in quelle centrali
- ✱ È dovuto soprattutto alle *performances* del Nord Italia, laddove nel Mezzogiorno il tasso di occupazione maschile è oltre il doppio di quello femminile
- ✱ Ancora non ha colmato il divario coi valori maschili
- ✱ È in parte tributario della flessibilizzazione dei rapporti di impiego, da intendersi però come flessibilità oraria (part time)
- ✱ Ha acquisito maggiore visibilità poiché si pone al crocevia di una serie di sviluppi e contraddizioni cruciali per il futuro del nostro modello di sviluppo

Genere e organizzazioni

- ✱ Le organizzazioni rappresentano uno dei primari spazi sociali contraddistinti da processi di creazione, attivazione e riproduzione delle differenze di genere
- ✱ Attraverso meccanismi culturali e pratiche materiali si costruiscono, giustificano e mantengono differenze tra uomini e donne in termini di status, ruoli e modelli relazionali, attese di comportamento, accesso a posizioni di potere e a opportunità
- ✱ Categorizzazioni e stereotipi sulle differenze di origine sessuale sono tra i fattori alla base della segregazione orizzontale e verticale
- ✱ Nelle pratiche di selezione le organizzazioni riproducono la segregazione sessuale mediante l'adozione di criteri che, magari inintenzionalmente, si conformano a modelli diffusi di discriminazione di genere

Genere e organizzazioni

- ✱ “Soffitto di vetro”, ossia la condizione per cui le donne tendono a cozzare contro barriere invisibili ma resistenti e spesso impenetrabili al loro accesso ai vertici delle gerarchie organizzative
- ✱ Invisibilità e sottovalutazione delle prestazioni e dei risultati delle donne (concentrazione delle donne nei ruoli di staff, pratiche di riproduzione omosociale del management, difficoltà degli uomini a sottomettersi a un'autorità femminile, preclusione alle donne di esercitare l'autorità formale connessa al loro ruolo)

Genere e organizzazioni

- ✱ Radicamento di stereotipi di genere che definiscono aspettative di comportamento femminile che enfatizzano la propensione a prendersi cura degli altri, l'orientamento alla relazione, moderate ambizioni di successo, inadeguatezza a ruoli di comando, abilità nei lavori esecutivi e di supporto (piuttosto che decisionali), il pensiero emotivo (piuttosto che logico-razionale), l'inclinazione a investire soprattutto nella sfera familiare

Genere e organizzazioni

- ★ Enfasi (o retorica) sul valore positivo delle peculiarità femminili e sulle opportunità che possono derivarne per la gestione e lo sviluppo organizzativo (leadership interattiva, capacità di comunicare e stimolare la cooperazione, etica della cura, capacità d'empatia, esercizio del potere come strumento di condivisione e di valorizzazione dei collaboratori, dimensione umanizzante che migliora la qualità della vita negli ambienti di lavoro)
- ★ Ipotesi della “femminilizzazione” del lavoro che però si basa su presupposti essenzialistici arbitrari che tendono a reiterare gli stereotipi piuttosto che favorire il cambiamento

Il lavoro domestico

- ✱ Al pari di tutti gli ambiti egemonizzati dalle presenze femminili è stato oggetto di un'operazione di oscuramento fino agli anni '70
- ✱ Grazie in particolare al movimento femminista ha attratto l'attenzione – scarsa! – degli studiosi in relazione alla denuncia della sua distribuzione asimmetrica tra i generi
- ✱ Rappresenta oggi un nodo cruciale per il benessere delle donne e delle famiglie e per il passaggio a un nuovo regime di accumulazione
- ✱ Rappresenta un ambito cruciale per lo studio delle disuguaglianze sociali a livello nazionale e a livello global

Il lavoro domestico

È stato "istituzionalizzato" nella sua forma attuale in epoca fordista, attraverso:

- l'avvento di un particolare modello di divisione del lavoro sociale in base al genere

- la costituzione di sistemi di welfare fondati sulla figura del maschio *bread-winner*

- la progressiva specializzazione e diversificazione delle mansioni e dei compiti (dal lavoro domestico al lavoro familiare)

- la sua centralità all'interno della società dei consumi (mass media, pubblicità, ecc.) che contribuisce a trasformarlo in modello normativo

Il lavoro domestico-familiare

Si registra una tensione tra questi due poli:

- ✱ L'adattamento al nuovo modello societario che registra una crescente partecipazione femminile al lavoro per il mercato
 - ✱ Avvento di stili di funzionamento familiare di tipo transizionale
 - ✱ Crescente ricorso al welfare di mercato
 - ✱ Evoluzione delle politiche per la conciliazione
- ✱ La persistente tematizzazione del lavoro familiare come responsabilità privata e femminile
 - ✱ Doppia presenza come problema irrisolto
 - ✱ Marginalità del lavoro domestico e di cura
 - ✱ Defamilizzazione solo parziale
 - ✱ Ambivalenza della questione conciliazione

La natura conflittuale del sistema famiglia-lavoro

Interdipendenza tra organizzazione e richieste temporali del lavoro remunerato e organizzazione e richieste temporali del lavoro familiare

- ✱ Sovraccarico funzionale ed emotivo delle donne lavoratrici
- ✱ Discriminazioni all'ingresso per le donne a "rischio di maternità"
- ✱ Dalla doppia presenza alla doppia eccellenza
- ✱ Le difficoltà di rientro e il processo di irrigidimento dell'offerta
- ✱ La precarizzazione e la trappola della flessibilità
- ✱ Nuova divisione internazionale del lavoro riproduttivo
- ✱ Rapporto tra "familismo coatto" ed esclusione sociale

La divisione internazionale del lavoro riproduttivo

- ✱ Asimmetrie di genere che assegnano alla donna le responsabilità di cura all'interno delle famiglie
- ✱ Contesti “neo-liberisti” e familistici che definiscono la cura come una responsabilità privata
- ✱ Divario economico tra il Nord e il Sud del mondo
- ✱ Considerazioni attinenti al prestigio sociale associato alla presenza in casa di personale di servizio
- ✱ Rilevanza delle rimesse per il benessere delle famiglie e le economie dei paesi d'origine

L'esperienza delle donne immigrate

- ✱ Segregazione in una ristretta cerchia di mestieri giustificata con la convinzione di una naturale predisposizione femminile per i lavori di cura
- ✱ Salari bassi o comunque non commisurati all'impegno richiesto
- ✱ Sottovalutazione dei capitali formativi
- ✱ Scarse (o nulle) prospettive di carriera e progressione professionale (e retributiva)
- ✱ Difficoltà nel conciliare il ruolo lavorativo con quello familiare, che giunge fino al limite di dovere lasciare i propri figli nel paese d'origine o di dovere ricorrere all'interruzione volontaria di gravidanza

L'esperienza delle donne immigrate

- ✱ Esposizione al rischio di *sexual harrassment* e di sfruttamento in ragione della natura “privata” di questo impiego che impedisce la sorveglianza sulle condizioni di lavoro
 - ✱ Aspettative dei datori di lavoro che esasperano i caratteri di quello che è stato definito l'*emotional proletariat*, ossia quei lavori a bassa qualificazione e retribuzione ma che però richiedono doti di deferenza, amorevolezza, subordinazione ai bisogni degli utenti dei servizi erogati
- *L'esperienza di queste donne immigrate esemplifica le diverse forme di discriminazione cui sono soggette le lavoratrici autoctone, portandole alle estreme conseguenze*

La divisione internazionale del lavoro riproduttivo

- *La privatizzazione della cura rafforza le ineguaglianze basate sulla razza, la classe sociale e la cittadinanza tra donne e, a tempo stesso, si ripercuote sulle prospettive dei loro figli*
- *La “liberazione” delle donne dei paesi più ricchi, la loro possibilità di emanciparsi attraverso il lavoro (oltre che, evidentemente, la possibilità per gli uomini di continuare ad astenersi dal lavoro domestico e di cura), passa attraverso la subordinazione – quando non lo sfruttamento – di altre donne*
- *L’esperienza delle famiglie transnazionali dove è la donna a emigrare, amplia le responsabilità delle donne, ma ridimensiona quelle degli uomini a causa della maggiore facilità per le prime di attraversare i confini di genere*

La divisione internazionale del lavoro riproduttivo l'esperienza italiana

- ✿ Progressivo rarefarsi della figura della casalinga impiegata a tempo pieno nella cura della casa e dei familiari
- ✿ Insufficiente sviluppo dei servizi di welfare, specie a fronte della crescita del numero di anziani non autosufficienti
- ✿ Monetizzazione del servizio pubblico agli anziani quale implicito riconoscimento della necessità che molte famiglie hanno di ricorrere al “welfare privato”
- ✿ Femminilizzazione delle migrazioni internazionali e conseguente crescita dell'offerta disponibile per questo tipo di mansioni

Il deficit di istituzionalizzazione

- Sottovalutazione dei requisiti di qualità delle prestazioni erogate in relazione alla tendenza a considerare i compiti di cura meri “prolungamenti” delle funzioni che ogni donna è “naturalmente” portata a svolgere
- Ampia tolleranza verso l’impiego irregolare che, nel caso degli immigrati, spesso si associa anche all’irregolarità dal punto di vista del soggiorno
- Sostanziale isolamento in cui sono lasciate le famiglie, che produce ripercussioni soprattutto per i nuclei meno in grado di fronteggiare i rischi sociali: la natura a pagamento delle prestazioni discrimina evidentemente le famiglie meno dotate di risorse

Il deficit di istituzionalizzazione

- ★ *La vulnerabilità dell'offerta e della domanda si alimentano vicenda, coperte dalla tolleranza verso il lavoro nero, dai pregiudizi etnici, dalla paradossale "coerenza" di questo stato di cose coi caratteri tanto delle politiche sociali quanto delle politiche migratorie:*
 - ★ *Politiche sociali orientate a delegare alle famiglie la responsabilità di organizzare l'assistenza dei propri membri bisognosi anche, eventualmente, attraverso il ricorso a un mercato privato che non si preoccupano di regolare né di inserire in maniera integrata nel proprio pacchetto di interventi*
 - ★ *Politiche migratorie obbedienti a una sorta di neo-illuminismo che pretenderebbe di pianificare gli ingressi sulla scorta dei bisogni del sistema produttivo a prescindere dalle modalità concrete con cui avviene l'incontro domanda/offerta e dalla specificità del fabbisogno espresso dalle famiglie*

Gli obiettivi auspicabili delle politiche familiari

- ✱ Favorire la partecipazione femminile al m.d.l., garantendo la sostenibilità finanziaria degli apparati di welfare
- ✱ Migliorare la qualità di vita e il benessere delle donne e delle famiglie
- ✱ Valorizzare bacini occupazionali oggi inesplorati
- ✱ Sostenere la natalità
- ✱ Garantire dal rischio di vulnerabilità sociale
- ✱ Correggere le asimmetrie più inique nel sistema di divisione del lavoro sociale
- ✱ Completare il passaggio a un nuovo regime di accumulazione

Alcuni punti di attenzione

- ✱ La retorica del *diversity management* e della valorizzazione delle qualità femminili
- ✱ I nuovi rischi connessi con l'individualizzazione dei rapporti di impiego e la precarizzazione
- ✱ I costi sulla famiglia e sui processi di trasmissione intergenerazionale dell'etica lavorativa di un lavoro che diventa "troppo" e "cattivo"
- ✱ La desolidarizzazione indotta da una crescente eterogeneità delle condizioni individuali e familiari (rapporto tra le differenze di genere e le altre differenze che entrano in gioco nei processi allocativi)
- ✱ La tutela della famiglia, ma anche i rischi del familismo
- ✱ L'ipotesi di una "degenderizzazione" delle società e di una liberazione degli uomini dalle aspettative socialmente radicate