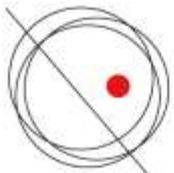


# Storia del Lavoro: un approccio di genere

Debora Migliucci- Archivio del Lavoro  
Progetto Diritto al Lavoro – Fondazione Roberto Franceschi Onlus  
Gennaio 2013

## Di cosa parleremo:

1. **Sesso e genere.** Definizioni e differenze.
2. Laboratorio: gli **stereotipi** del maschile e del femminile
3. Il **mercato del lavoro** non è neutro
4. **Segregazione, discriminazione e privilegio**
5. **Condivisione:** maternità, paternità e lavoro
6. Liberare i **talenti**



de|Archivio  
Lavoro

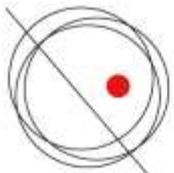
# **1. Sesso e genere**

## **Maschio o Femmina?**

# Brainstorming su **stereotipi di genere**

- MASCHILE

- FEMMINILE



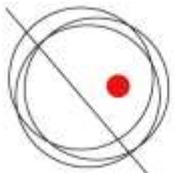
de|Archivio  
Lavoro

Archivio del Lavoro associazione • via Breda 56 • 20099 Sesto San Giovanni (Mi)

---

# **LE FIGLIE DI EGALIA di *Gerd Brantenberg***

## **Un mondo all'incontrario?**



de|Archivio  
Lavoro

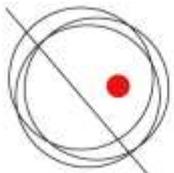
## ***La direttrice Boria e la sua famiglia***

***Cosa notate di strano?***

***Tutte le parole sono al femminile, ma si riferisco a donne e uomini ( al contrario di quello che fa la lingua italiana!)***

***La divisione «tradizionale» dei ruoli è invertita: le donne comandano, gli uomini sono discriminati , Petronio non può fare la «donna di mare» – uomini con i figli, donne carriera***

***Petronio è debole, è delicato – va tutelato e trattato con cura!***



de|Archivio  
Lavoro

## ***Petronio fa un sogno: il mondo all'incontrario***

***Cosa notate?***

***Tutte le parole sono al maschile, ma si riferisco a donne e uomini***

***La divisione «tradizionale» dei ruoli confina le donne e garantisce agli uomini il comando***

***Petra è debole, è delicata– va tutelata e trattata con cura!***

## Sesso e genere. Definizioni e differenze

**Il sesso** definisce biologicamente se una persona è femmina o è maschio. E' una caratteristica naturale, biologica, data dalla presenza di genitali maschili o femminili e dai cromosomi (XX o XY).

**Il genere** è al contrario una costruzione culturale. Indica i comportamenti, le attitudini, il “modo di essere” che viene associato all'essere biologicamente uomo o donna.

Ad. esempio il modo di vestire, di pettinarsi, di atteggiarsi, le scelte nei percorsi della vita

Quindi gli **aspetti collegati al genere sono definiti dalla cultura** e cambiano nel tempo e nello spazio: a seconda delle epoche storiche, delle culture e dei paesi.

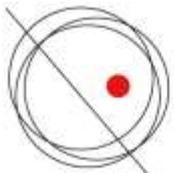
## **Perché è importante separare il sesso biologico dal genere?**

**Perché è la «cultura» di un popolo e non la natura biologica che definisce cosa ci si aspetta da un uomo e cosa ci si aspetta da una donna...**

**Ma non è detto che uomini e donne siano tutti uguali, non esiste un solo modo di essere uomini e donne...**

**Nella storia il genere ha prodotto delle differenze di vita, percorsi educativi, carriere lavorative.**

**Nascere donna o uomo comportava – e per certi versi comporta ancora - doversi uniformare a un'idea precostituita...**



## **Importante:**

### **Uomini e donne sono uguali?**

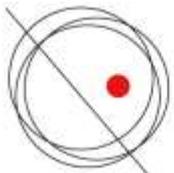
Ni, sono diversi in alcune cose (maternità, forza fisica..) e uguali in altre (possono avere gli stessi interessi, voler fare lo stesso lavoro..)

### **Gli uomini sono tutti uguali?**

Ni, sono uguali biologicamente. Ma possono essere molto diversi per cultura, religione, interessi, desideri, orientamento sessuale

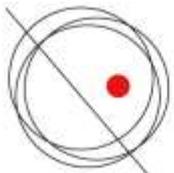
### **Le donne sono tutte uguali?**

Ni, sono uguali biologicamente. Ma possono essere molto diversi per cultura, religione, interessi, desideri, orientamento sessuale

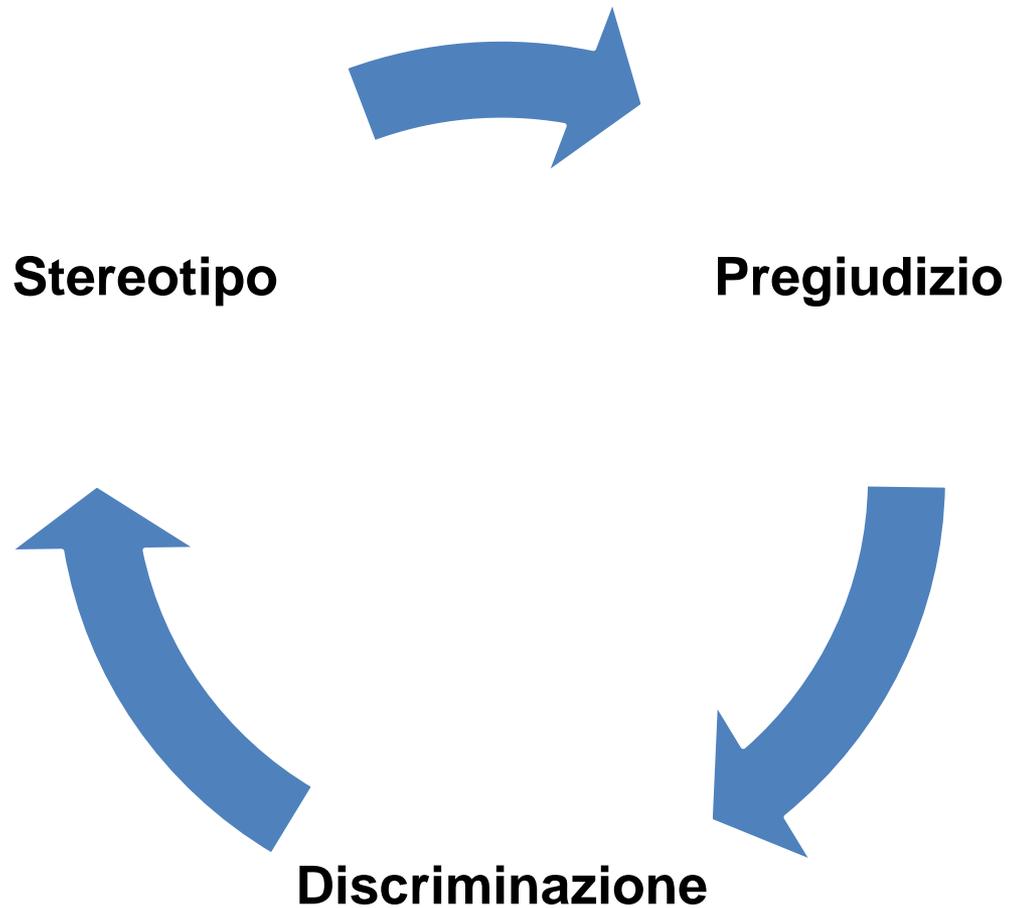


Il gioco non è abolire le differenze biologiche o esistenziali,  
il problema nasce quando le differenze possibili diventano **stereotipi** che limitano le scelte oppure definiscono una **gerarchia**...  
Perché è così che si formano le **discriminazioni** a danno di un sesso e i **privilegi** a favore dell'altro...

**Ed è quello che è successo nella storia!!**



de|Archivio  
Lavoro



## **Per riassumere**

[http://e-learn.provinz.bz.it/data/copernicus/lm\\_data/lm\\_9875/index.html](http://e-learn.provinz.bz.it/data/copernicus/lm_data/lm_9875/index.html)

## **Il mercato del lavoro non è neutro**

Il lavoro extradomestico delle donne nel nostro paese è stato per tanto tempo considerato accessorio, subordinato, di complemento a quello maschile. Le donne hanno sempre lavorato in casa e fuori casa, ma il ritmo del lavoro femminile è sempre dipeso strettamente dagli impegni familiari e dalla antica concezione della donna come soggetto debole, per tutto l'Ottocento assimilato al minore, e pertanto bisognoso di tutela.

La disciplina sul lavoro è stata diretta, fino ad epoca recente, ad adattare le condizioni di lavoro agli impegni familiari delle donne, impegni che apparivano immutabili e “naturali”, al contrario le leggi non operavano nel senso di conciliare questi al lavoro extradomestico.

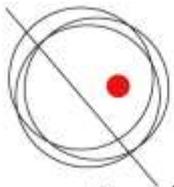
In quest'ottica non si teneva conto dei talenti, delle ambizioni e delle aspirazioni femminili; si dava, cioè, per scontato che il mercato del lavoro fosse destinato agli uomini e la cura della casa e della famiglia alle donne.

## **Donne, uomini e lavoro: costruzione culturale di discriminazioni e privilegi.**

**Solo gli appartenenti alla nobiltà erano esenti dal lavoro, vivevano di rendita. Tutti gli altri, donne e uomini hanno sempre lavorato.**

**L'economia familiare fino ai primi anni del Novecento si sorreggeva sul lavoro di uomini, donne e bambini, quello che differiva era la percezione del ruolo.**

**Le donne lavoravano nei campi, ma era il capofamiglia a risultare come lavoratore.**



La famiglia monoreddito ovvero quella dove il **marito lavora** fuori casa e percepisce uno stipendio e la **moglie fa la casalinga** e non viene retribuita

si è per la verità imposta **solo negli anni Cinquanta** del Novecento e ha conosciuto una durata abbastanza residuale che ha coinvolto solo **una o due generazioni**.

Ben presto, infatti, l'aumento del bisogno di consumi e la maggiore attenzione nei confronti del benessere e dell'istruzione dei figli riportò le **donne sposate a lavorare – magari a momenti alterni -, prima per necessità economica, e in seguito anche per realizzazione personale.**



## **Come si è prodotto il pregiudizio nei confronti del lavoro femminile?**

### **La legislazione sociale fin dall'Ottocento:**

- **Ha teso a tutelare e limitare il lavoro extradomestico delle donne;**
- **La limitazione del lavoro femminile è sempre stato giustificato da motivazioni di tipo sociale e culturale, veniva rafforzata la supremazia dei compiti familiari;**
- **L'equiparazione della donna al minore;**
- **L'oggetto della tutela sembrava essere non la salute della donna, ma l'onore;**
- **La dittatura fascista ha enfatizzato oltre misura il ruolo di madre e produsse una legislazione fortemente discriminatoria, nonché espulsiva delle donne dal mondo del lavoro**



## Come si è prodotti il pregiudizio nei confronti del lavoro femminile? E nel Novecento?

- La **Costituzione** introduce **uguaglianza** tra uomo e donna (art.3) anche nel mondo del lavoro: l'articolo 37 da garanzia di **parità salariale** e l'articolo 51 stabilisce il diritto di tutti i cittadini di poter accedere alle **professioni e alle cariche politiche**.
- Tuttavia eliminare le norme discriminatorie in materia di lavoro significava cedere alle donne una porzione di potere... ci vollero anni: 1961 Magistratura; 1977 Parità retributiva
- Fino al 2000 le leggi create per tutelare la maternità in realtà si basavano sulla **divisione sessuale dei ruoli**: donne figli, uomini carriera.

## **Segregazione, discriminazione e privilegio.. Un problema non ancora risolto.**

Il risultato di questa impostazione legislativa e culturale ha portato le donne ad essere storicamente emarginate in condizioni di inferiorità e di segregazione sul mercato del lavoro.

Cosa vuol dire segregare? Vuol dire **offrire a un soggetto, nel nostro caso alle donne, lavori meno qualificati, meno retribuiti, e con minore possibilità di carriera di quelli offerti agli uomini.**

Nel mercato del lavoro se una parte della popolazione viene **discriminata** (le donne), l'altra parte gode di un **privilegio** (gli uomini).

Es. L'uomo fa il capo ufficio, la donna la segretaria;  
l'uomo è il medico, la donna infermiera;  
l'uomo è il preside/direttore, la donna insegnante.

## DISCRIMINAZIONE

Il termine definisce ogni disparità di trattamento a danno di determinate persone o categorie di persone (in questo caso parliamo di donne) senza una giustificazione oggettiva.

Si distingue tra:

**discriminazione diretta** (disparità di trattamento)

**discriminazione indiretta** (trattamento apparentemente neutro ma con effetti pregiudizievoli per uno dei due sessi)

## **ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA**

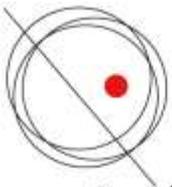
Richiesta di sole lavoratrici donne o lavoratori uomini (è vietato dalla costituzione»!)

Richiesta all'atto di assunzione o in fase di selezione di informazioni personali (stato di famiglia, intenzione di avere figli...)

Sottoscrizione di dimissioni in bianco o di impegno a non avere figli per un determinato periodo.

## ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

- Richiesta di altezza superiore a 1,70 per gli aspiranti vigili del fuoco. Sentenza Corte Costituzionale contro la Provincia di Trento (Sentenza 163 del 15 aprile 1993)
- Mancato superamento del periodo di prova (valutare se legato al matrimonio o gravidanza).
- Passaggio di carriera legato a ore d'effettiva presenza (part-time esclusi)
- Particolari capacità di forza fisica non giustificabile per mansioni di lavoro.



de|Archivio  
Lavoro

## Condivisione: maternità, paternità

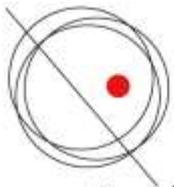
Le cause che rendono ancora oggi diseguale la condizione di donne e uomini nel mondo del lavoro prendono avvio dalla storia e hanno radici culturali così radicate che la legislazione da sola non riesce a rimuovere.

Uno dei momenti più difficili nella carriera lavorativa delle donne coincide con **la maternità**: ancora oggi avere una famiglia per lei e avere una famiglia per lui, non è la stessa cosa. Per il datore di lavoro la maternità resta un increscioso imprevisto.

**A livello sociale si continua a ritenere “naturale” che la donna debba assumersi la maggior parte delle responsabilità per la cura dei figli** e che sia lei a doversi occupare delle faccende domestiche, anche quando svolge un lavoro fuori casa.

Le statistiche confermano che troppo spesso per una donna diventare madre è di ostacolo alla carriera, e che d'altro canto **ai giovani padri è negato il diritto alla paternità**: la scelta di un uomo di stare a casa per qualche mese ad accudire il figlio neonato è disincentivata sul lavoro e osteggiata culturalmente.

In questo modo né le donne né gli uomini sono liberi di scegliere che modello familiare adottatore.



## **Maternità e paternità: tra biologia e cultura**

Bisogna infatti operare una distinzione tra norme che tutelano la salute della donna e del bambino durante la gravidanza, in assenza delle quali si produrrebbe una discriminazione, e norme che riguardano la cura dei figli in cui dovrebbe rientrate a pieno titolo anche la figura del padre.

La **maternità** è questione biologicamente femminile per 9 mesi di **gestazione** e per i mesi di **allattamento** (periodo che varia da donna a donna- non tutte le donne allattano al seno. In età moderna le donne aristocratiche non allattavano ma davano i figli «a balia».)

La **paternità** è una condizione maschile fin dai primi giorni del bambino e in questo senso vanno le legislazioni sociali di molti paesi europei, che hanno riconosciuto ai padri il **diritto di congedo di paternità**.

## I condizionamenti sociali: educazione e aspettative

### Condizionamenti in famiglia:

Fin da piccoli (6-17 anni) si tramanda la divisione dei ruoli all'interno della famiglia:

Pulire la casa: **35,8% F**, 13,7% M

Rifarsi il letto: **43,3% F**, 22,9% M

Piccole riparazioni: **20,8% M**, 7,5% F

Buttare spazzatura: **38,7% M**, 24,2% F

### Condizionamenti nel campo dell'istruzione

Le studentesse vengono incoraggiate (da genitori, insegnanti e tradizioni culturali) già dalle scuole medie a proseguire gli studi in quei settori dove sono minori le prospettive di carriera e più bassi gli stipendi.

## I condizionamenti sociali: educazione e aspettative

### Pregiudizi e stereotipi sul lavoro- da parte delle imprese:

- Le imprese si aspettano che le donne dedicheranno più tempo al lavoro domestico.
- Quindi le pagano di meno e bloccano le loro carriere.
- Il salario più basso riduce il reddito femminile rispetto a quello maschile e per le donne e aumenta il rischio di lavorare a casa
- così le aspettative delle imprese si realizzano

## Percentuale delle imprese che dichiarano ininfluenza il sesso del lavoratore

- **1-9 dipendenti:** ugualmente adatti **26,42 %**
- 10-49 dipendenti: ugualmente adatti 31,44 %
- 50-249 dipendenti: ugualmente adatti 66,97%
- 250-499 dipendenti: ugualmente adatti 64,5%
- **500 dipendenti e oltre:** ugualmente adatti **74,8%**

## I condizionamenti sociali: educazione e aspettative

### Pregiudizi e stereotipi sul lavoro- da parte delle famiglie:

- Se l'impresa si attende che le donne siano meno disponibili a "impegnarsi", le collocheranno negli **impieghi meno remunerativi** o richiederanno **standard/abilità individuali più elevate** di quelle dei colleghi maschi per farle accedere alla carriera
- I partner all'interno della **famiglia conoscono le aspettative delle imprese** e ripartiscono i **carichi familiari** attribuendone maggiori a chi ha meno opportunità di accesso a carriere remunerative.
- Le **aspettative delle imprese si realizzano** e tutto si orienta a svantaggio delle donne.

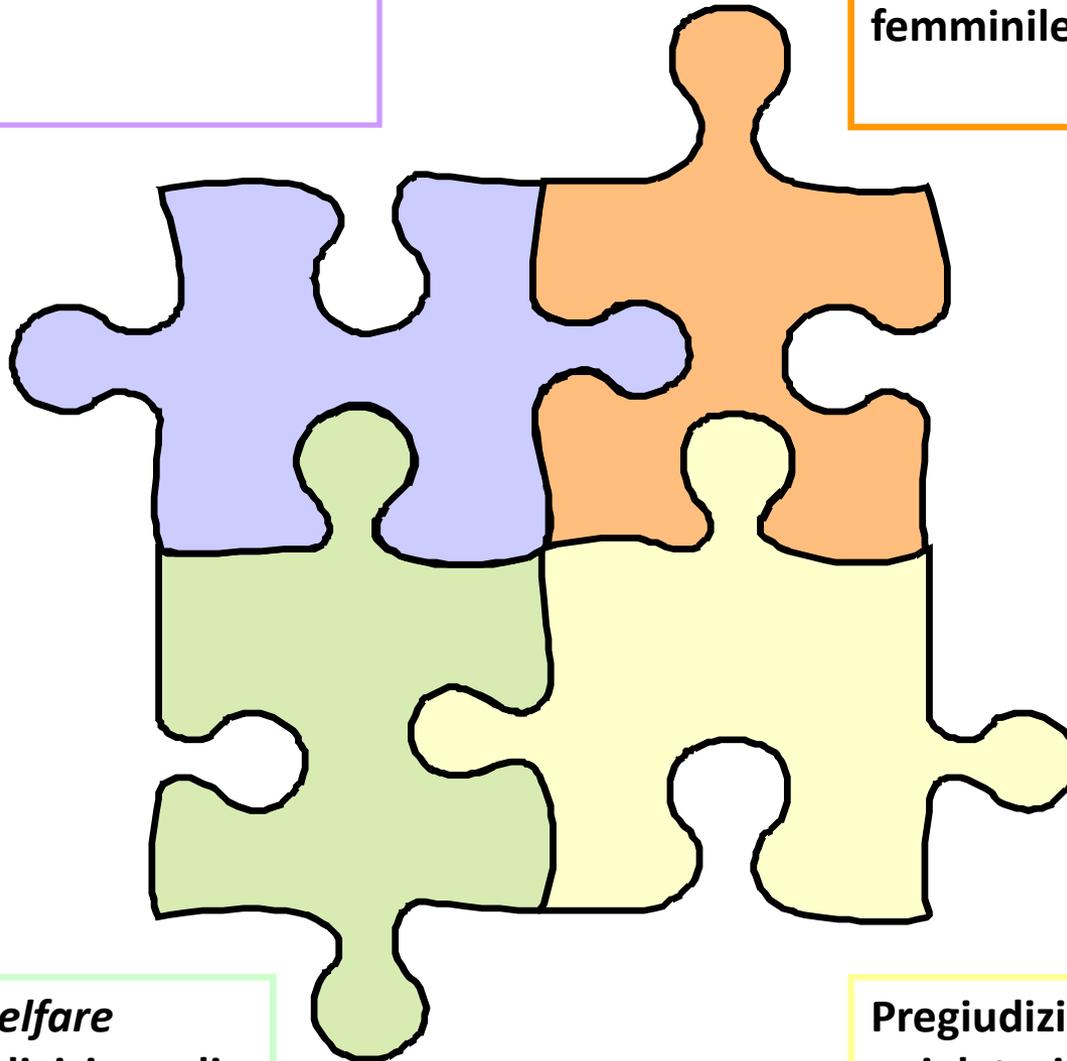
## Una rivoluzione ancora incompiuta

La divisione del lavoro domestico è ancora marcata  
Il lavoro in casa è prevalentemente femminile: le donne lavorano 80 minuti in più degli uomini ogni giorno (lavoro in casa + lavoro fuori casa).

Questo significa più tempo per gli **uomini** da dedicare al lavoro e un **vantaggio** nella possibilità di carriera.

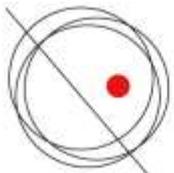
**Processo produttivo (Lavoro Formale Retribuito - prevalentemente maschile)**

**Processo riproduttivo educativo (lavoro informale, non riconosciuto-prevalentemente femminile)**



**Sistema di *welfare* basato sulla divisione di genere del lavoro**

**Pregiudizi culturali in famiglia e nei datori di lavoro**



de|Archivio  
Lavoro

## Liberare i talenti

Come si è tentato di dimostrare la situazione **di privilegio maschile e discriminazione femminile** non è imputabile ad un solo fattore, ma ad una varietà di condizionamenti soprattutto culturali, che coinvolgono uomini e donne indistintamente.

La sfida futura potrebbe essere quella di **abbandonare modelli familiari sorpassati, smontare i condizionamenti di genere** che attribuiscono a donne e uomini compiti differenti, e garantire effettive **pari opportunità**, sulla traccia di quanto già previsto dalle riforme di organizzazione del lavoro e di welfare sperimentati in altri paesi.

Garantire pari opportunità alle persone indipendentemente dal sesso non è solo un problema di giustizia e di rispetto della Costituzione, ma **è un'occasione di crescita e sviluppo anche economico.**

**I talenti, le capacità e le ambizioni sono infatti equamente distribuiti tra donne e uomini** e privarsi della metà di queste capacità non permette all'Italia di concorrere allo sviluppo del benessere al pari delle altre nazioni.