

PERCORSI DI LETTURA



SOCIETING

**Pamela Marascio, Chiara Marcelli,
Gloria Nucera, Elisa Santonastaso**

**Donne – Lavoro e Maternità:
è possibile la duplice realizzazione
in ambito lavorativo e familiare?**



**Donne – Lavoro e Maternità:
è possibile la duplice realizzazione
in ambito lavorativo e familiare?
Indagine netnografica**

di:

Pamela Marascio

Chiara Marcelli

Gloria Nucera

Elisa Santonastaso

Università degli Studi di Milano, Italia
CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN
COMUNICAZIONE PUBBLICA E D'IMPRESA
Corso di: Sociologia della globalizzazione
a.a 2010/2011,
Prof. Adam Erik Arvidsson

www.societing.org

Introduzione

«Noi non possiamo credere che sia nella natura delle cose che una donna debba scegliere tra la casa e il lavoro, quando invece un uomo può averli entrambi. Deve esserci una via di uscita e trovarla è il problema della nostra generazione»¹

Più di un secolo di lotte femministe, iniziate verso la fine dell'Ottocento e perdurate allo scopo di ottenere la proclamazione dell'uguaglianza dei sessi, sancita nella maggior parte degli ordinamenti legislativi. Eppure mai quanto oggi questa citazione, del lontano 1919, ci sembra attuale.

Siamo quattro giovani studentesse del Corso di Laurea Magistrale in Comunicazione Pubblica e d'Impresa presso l'Università degli Studi di Milano. Tra qualche mese saremo catapultate nel mondo del lavoro e ci confrontiamo con amiche e parenti che già convivono con la necessità di conciliare il duplice ruolo di lavoratrice e madre. Questa è la ragione fondamentale che ci ha spinte a scegliere, quale ambito della nostra ricerca di Sociologia della Globalizzazione, il mondo delle mamme lavoratrici, indagando sulle problematiche implicite nella loro condizione d'incessante ricerca di equilibrio tra lavoro e maternità, carriera e figli, posto di lavoro e casa.

All'interno del nostro breve elaborato presentiamo i risultati di una ricerca specificamente qualitativa, compiuta nei mesi scorsi attraverso un'osservazione netnografica presso i forum del sito *Alfemminile.com*.

Oggetto della nostra analisi decine di discussioni tra mamme-lavoratrici che raccontano e si raccontano: esperienze e problemi sul posto di lavoro e nella vita privata – nella

¹ La frase è apparsa in un articolo del *Weekly* dello Smith College. È il 1919.

maggior parte dei casi strettamente correlati – richieste di consigli e di solidarietà, aspettative e prospettive, delusioni e speranze. Storie così diverse e così simili tra loro di mamme “acrobate” perennemente in bilico tra lavoro e vita domestica.

Donne e Lavoro

A partire dalla metà dello scorso secolo le donne hanno cominciato ad esercitare, in maniera rilevante, professioni intellettuali ed artistiche – quali principali sbocchi occupazionali del loro percorso formativo – e si sono rapidamente inserite nei diversi settori lavorativi, a fianco degli uomini. Parlare di uguale formazione non presuppone, tuttavia, parità di trattamento economico in termini di salario e/o pari opportunità di carriera e riconoscimenti aziendali, o più in generale pari possibilità di realizzazione personale, tra i due sessi.

La situazione attuale

L'occupazione femminile in Italia: un po' di cifre

Secondo i dati contenuti all'interno del rapporto Eurostat *Women and men in the EU seen through figures*, rilasciato dall'Istituto alla vigilia della giornata internazionale della donna, il tasso di occupazione femminile nel nostro Paese è tra i più bassi d'Europa e la percentuale si riduce notevolmente nel caso di madri con uno o più figli.

Se si considera la fascia d'età compresa tra i 25 e i 54 anni, infatti, l'indice di occupazione delle donne senza prole è pari al 63,9%, contro il 75,8% della media comunitaria, e tende a decrescere mano a mano che aumenta la dimensione della famiglia: le signore con un figlio hanno un lavoro nel 59% dei casi (71,3% media UE27), quelle con due nel 54,1% (69,2% media UE27), quelle con tre o più figli solo nel 41,3% (54,7% media UE27).

Con questi numeri l'Italia si piazza in coda alla classifica europea, precedendo di poche unità soltanto Malta. I livelli più elevati di occupazione femminile si registrano nel Nord Europa: in Finlandia, ad esempio, oltre l'83% delle donne risulta occupato, così come nei Paesi Bassi; livelli leggermente inferiori, ma comunque al di sopra della media, si osservano in Paesi come il Regno Unito (82%), la Germania (81,8%) e l'Irlanda (77,7%).

Tornando a parlare della realtà italiana è interessante notare che, con riferimento agli uomini, la tendenza è praticamente opposta a quella riscontrata nei confronti del gentil sesso, e perfettamente in linea con lo standard europeo, ovvero: al formarsi e al crescere della famiglia, aumentano le possibilità di lavoro. Infatti i lavoratori maschi senza prole risultano impiegati nel 79,9% dei casi, la percentuale sale all'88% in presenza di padri con un figlio e raggiunge addirittura il 91,1% nel caso di padri con due figli, per poi retrocedere, seppure ad un dignitoso 87,7%, in presenza di tre o più figli a carico. È evidente che la strada da fare per raggiungere la parità tra i due sessi è ancora lunga e tortuosa.

Sia questi dati sia quelli che vedono le donne prevalere tra le persone "economicamente inattive" – ovvero coloro le quali non cercano un'occupazione – sono spiegabili innanzitutto con la crisi economica iniziata nel 2008, che avrebbe colpito in misura maggiore le cosiddette "fasce deboli"; dipendono, altresì, dalla scarsa presenza nel nostro Paese di servizi adeguati per l'assistenza ai bambini e di forme di lavoro flessibili che consentano alla donna di poter conciliare lavoro e vita privata, in una realtà in cui la gravidanza ha ripercussioni negative sulla carriera che, dopo la nascita di un figlio, nel migliore dei casi regredisce, nel peggiore, addirittura, si ferma.

In Italia il *gap* di genere (anche) nel lavoro domestico e di cura – dei figli, ma non da ultimo di anziani e/o malati – è molto forte: continua a gravare sulle donne un carico di lavoro familiare più pesante che nel resto d'Europa e il contributo degli uomini resta tra i più bassi al mondo, a prescindere dal regime di *welfare* e dalle specifiche politiche familiari e per l'infanzia adottate dalla classe politica dirigente.

La causa è da ricercarsi in un sistema di valori ancora fortemente radicato nel nostro Paese che identifica nella figura femminile il soggetto deputato a svolgere il

lavoro domestico e di assistenza alla famiglia in maniera pressoché esclusiva – al punto da generare nelle stesse donne profondi sensi di colpa di fronte alle eventuali loro inadeguatezze o mancanze nell’assolvimento di tale funzione – mentre «l’uomo continua a svolgere il tradizionale ruolo di breadwinner²».

La mancanza di un contesto familiare e culturale favorevole alla conciliazione si traduce, come evidenziato attraverso i dati statistici, in una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e, al contempo, in una persistente bassa fecondità (che da trent’anni a questa parte non supera i due figli per donna), creando non pochi problemi sia per la crescita economica del paese, sia per i rapporti tra le generazioni.

La femminilizzazione del lavoro

Nonostante si sia registrato un significativo aumento della presenza delle donne nella società e nel mondo del lavoro, gli uomini avanzano molto di più in termini di salario e carriera rispetto alle colleghe. Il motivo fondamentale è la *femminilizzazione del lavoro*³.

Nel mondo del lavoro la femminilizzazione di molti settori è alla base della disparità di trattamento verso uomini e donne. Già nel 1979 Régis Debray afferma che «se la cultura in generale si declina al femminile e propende alla femminilizzazione, le sue alte sfere, in particolare, sono nettamente maschilizzate⁴». Egli distingue anche tra l’*alta intelligenza, dominata dal sesso maschile* e la *bassa intelligenza [...] composta per lo più di donne*. Il lavoro femminile è dunque denigrato in quanto tale, è svalutato proprio perché destinato alle donne.

Lo sviluppo del terziario è stato fondamentale per l’estensione della presenza delle donne nel mondo del lavoro: commercio, banche e servizi sono oggi i settori

² ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, 2008. [Http://www.istat.it/](http://www.istat.it/).

³ Si veda a questo proposito il saggio di Cristina Morini *La femminilizzazione del lavoro nel capitalismo cognitivo* (cfr. bibliografia).

⁴ Régis Debray, *Le Pouvoir intellectuel en France*, Ramsay, 1979 ; Folio n° 43, Gallimard, 1989. [Http://regisdebray.com/](http://regisdebray.com/).

principali di occupazione "al femminile", così come il campo dell'istruzione e della cultura in generale.

La femminilizzazione di un settore, tuttavia, è "fatale" e comporta una sempre più netta distinzione tra i due sessi: il lavoro femminile è meno remunerato e qualificato ed è raro l'accesso delle donne agli alti livelli gerarchici. Inoltre non vi sono possibilità di

riqualificazione di un lavoro: se svalutato, poiché divenuto "femminile", esso non si mascolinizza più.

L'illusione del part-time

Il fenomeno del part-time è oggi in graduale espansione a causa della generale avanzata dei contratti non a tempo indeterminato, i cosiddetti "precari" tra i quali si annoverano anche il lavoro a domicilio, il lavoro interinale e lo stage di formazione al lavoro. Molte donne optano o vorrebbero optare⁵ per il part-time per far fronte ai disagi di mamma-lavoratrice legati alla prestazione delle "tradizionali" otto ore di lavoro. *Ma il part-time è davvero una soluzione?*

Da un lato è una grande opportunità per il suo significato: la prestazione di un numero inferiore di ore lavorative e conseguentemente la possibilità di avere più tempo per se stesse, per la famiglia e la casa. Il lavoro part-time è addirittura considerato in molti paesi un vero e proprio "lavoro femminile" in quanto ideale per la pianificazione delle attività di una donna che necessita di trovare equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, in particolare se madre.

⁵ Vogliamo precisare che nel nostro Paese l'incidenza dell'occupazione part-time femminile è cresciuta nel corso degli anni, a fronte dell'introduzione di alcune politiche – tra le quali il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n.61 *Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES* e successive modifiche e integrazioni – che hanno reso più conveniente per le imprese il ricorso a personale impiegato con questa forma contrattuale, tuttavia la domanda di lavoro a tempo parziale resta ancora piuttosto bassa, in particolare se confrontata ai valori registrati nel Nord Europa.

Dall'altro lato è definito da alcuni una mera "sottoccupazione" poiché limita le possibilità di carriera in azienda: la lavoratrice non riesce a migliorare la propria posizione. Inoltre sono ancora poche le realtà che decidono di investire in dipendenti occupati a tempo parziale ed ancora più rari i datori di lavoro che promuovono o danno aumenti ad impiegati in questa modalità.

Analisi qualitativa

Domanda di ricerca, ipotesi di partenza e metodologia

L'analisi del contesto attuale nel nostro paese e nella società occidentale in generale ha spinto l'indagine verso il mondo delle donne e le problematiche legate alla conciliazione di lavoro e maternità.

Ci siamo interrogate sulla possibilità di una duplice realizzazione in ambito professionale e familiare ed in particolare sugli ostacoli legati alla scelta della maternità che le donne incontrano sul posto di lavoro. Tutto ciò, ovviamente, partendo da un'osservazione della condizione femminile e dall'ipotesi, parzialmente confermata dai dati statistici, che in Italia le donne siano fortemente svantaggiate rispetto al sesso opposto e che subiscano discriminazioni per motivi relativi al genere e alla maternità durante l'intera durata della carriera lavorativa.

La scelta è ricaduta su una ricerca di tipo qualitativo. Ci siamo concentrate sulla realtà dei *social media* con un target prettamente femminile, ed abbiamo individuato la fonte più soddisfacente nel sito *Alfemminile.com*. La tecnica di ricerca ci ha portate ad individuare e selezionare le discussioni all'interno dei forum del sito aventi come oggetto narrazioni di problemi e disagi sul posto di lavoro riconducibili alla maternità e al genere di appartenenza. L'analisi principale, svolta secondo criteri interpretativi e di contenuto, è stata compiuta sugli interventi da noi ritenuti maggiormente significativi ai fini del nostro scopo.

La scelta di Alfemminile.com

La preferenza per *Alfemminile.com* deriva dal fatto che si tratta di uno dei 100 siti web più cliccati in Italia⁶: occupa infatti la posizione numero 60 nella classifica dei portali italiani, con una media di 177,660 visitatori giornalieri. E' dunque uno dei siti maggiormente frequentati dalle donne italiane, uno spazio da loro sfruttato per raccontare esperienze, ricevere consigli e confrontarsi su problemi e tematiche caratteristici del mondo femminile.

Risultati dell'osservazione netnografica

L'indagine svolta nei forum di *Alfemminile.com* conferma la situazione di forte discriminazione nei confronti delle mamme-lavoratrici, che sono accomunate da un sentimento di disagio fin dalla ricerca del posto di lavoro e poi da difficoltà nel mantenimento dello stesso.

La nostra analisi si articola essenzialmente nella distinzione in due situazioni:

- Discriminazione *ex ante*
- Discriminazione *ex post*

Parliamo di "discriminazione *ex ante*" quando le donne vengono discriminate e penalizzate per il solo fatto di essere donne e, in quanto tali, potenziali madri.

Tale tipo di discriminazione si verifica soprattutto durante i colloqui di assunzione in cui, molto spesso, i selezionatori rivolgono alle candidate domande concernenti la loro vita privata. Le più frequenti sono riferite all'intenzione di avere una famiglia e dei figli e le risposte a tali quesiti possono compromettere l'esito della ricerca dell'occupazione. Non di rado, l'intenzione da parte delle candidate di avere dei figli o meno non fa differenza, poiché è evidente il parere o pregiudizio negativo del selezionatore a tal proposito.

Parliamo, invece, di "discriminazione *ex post*" quando le donne sono discriminate durante e dopo la gravidanza perché nel loro nuovo stato sono ritenute

⁶ Ulteriori dati relativi ad *Alfemminile.com*: valore sito web – 2.56 milioni di euro; pagine viste giornaliera – 502.478; visitatori giornalieri – 177.660; posizione nella classifica mondiale – 2.343. Fonte: *Webinformazione.it*.

incapaci di assolvere ancora, appieno, il ruolo di lavoratrici. Tali discriminazioni possono arrivare al limite del licenziamento con conseguenze non solo sulla condizione occupazionale delle donne, ma anche sul resto della loro esistenza. Come vedremo in seguito, una pratica che avviene di frequente durante la maternità è quella del "mobbing sul posto di lavoro".

Infine vi è il caso di donne che, dopo essere diventate madri, decidono di abbandonare volontariamente la propria occupazione. Alcune lo fanno perché ritengono che le attuali condizioni lavorative non siano più sopportabili e quindi rassegnano le dimissioni con l'intenzione di trovare un'attività caratterizzata da presupposti più vantaggiosi (es. contratto part-time); altre, invece, decidono di sacrificare il lavoro per la famiglia e per i figli, sentendosi però, a distanza di anni, insoddisfatte e inappagate.

Queste situazioni, che analizzeremo nei paragrafi successivi, sono indicative di un'effettiva difficoltà e molto spesso di una reale impossibilità di conciliare lavoro e famiglia, con gravi conseguenze sul sentimento di autorealizzazione delle donne.

La dinamica temporale dei problemi

Le difficoltà emergono a partire dai colloqui di selezione

Dalle ricerche condotte è emerso che i problemi per le mamme nascono ancor prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Durante i colloqui di selezione, infatti, le donne sono discriminate e penalizzate per motivi non attinenti con i requisiti e le competenze richieste per l'attività che dovrebbero andare a svolgere, ma con il loro stesso genere. Ecco una discussione estratta da un forum di *Alfemminile.com* a tal proposito:

«35 anni sposata, disoccupata e senza figli..e nemmeno ne voglio ma non mi assumono lo stesso per paura che vada in maternità!!! Se gli dico chiaro e tondo ai colloqui che non voglio figli mi rispondono che loro la certezza non possono

*averla Sto pensando di dichiarare al prossimo colloquio che non posso averne..
Vediamo se servirà a qualcosa!»⁷*

*«Quando cercavo lavoro, molti anni fa oramai, ero talmente esasperata da questi
che mi chiedevano se volevo figli, se volevo farmi una famiglia.. un giorno mi han
davvero presa male e ho risposto: - senta..Lei ha una minima idea delle razze di
uomini che ci sono in giro? Ecco.. crede che una donna sana di mente, quale io
mi ritengo, possa solo lontanamente pensare di farci un figlio?!»⁸*

*«Grazie della solidarietà <3 il punto è che io sono già sposata da quasi 3 anni ma
non ho nessuna intenzione di fare figli e comunque, al di là di questo, non trovo
giusto che il mio stato civile sia un blocco x un'eventuale assunzione»⁹*

Tra le due utenti nasce un'evidente solidarietà legata ad un'esperienza comune di discriminazione vissuta durante il colloquio. Il solo fatto di essere donne pregiudica una possibile assunzione, generando nei loro animi una profonda esasperazione che ben traspare all'interno della conversazione selezionata, dove si menzionano sterilità, rifiuto della famiglia e del matrimonio.

É molto frequente che alle candidate vengano poste precise domande riguardanti la vita privata come «*Ha intenzione di fare una famiglia?*» o «*Vuole dei figli?*», e le risposte a tali quesiti sono decisive.

...proseguono nel periodo della gravidanza

Sul posto di lavoro, durante la gravidanza, alcune donne incontrano notevoli difficoltà che possono condurre alla conclusione del rapporto di lavoro, decisione che

⁷ Messaggio scritto da *lanebbiadiavalon* - 11/11/01 h 21.07,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2227_f201-35-anni.html#3r.

⁸ Messaggio scritto da *piande* - 13/11/01 h 14.43,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2227_f201-35-anni.html#3r

⁹ Messaggio scritto da *lanebbiadiavalon* - 17/11/01 h 1.42,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2227_f201-35-anni.html#3r

può originare dallo stress psicofisico della futura mamma e/o dall'atteggiamento ostile del capo nei confronti della stessa. Un esempio particolarmente interessante per diverse osservazioni è il seguente:

«La mia storia personale inizia quattro anni fa. Vengo assunta con un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 4 anni, settore commercio, come impiegata amministrativa. Ovviamente, inutile dirlo, nessun piano formativo, nessuna formazione, ma da subito e ripetutamente la promessa di un'assunzione a tempo indeterminato allo scadere del contratto. Dopo tre anni e mezzo di lavoro rimango incinta e per motivi di salute dal secondo mese di gravidanza entro in maternità anticipata. Al mio posto l'azienda decide di prendere una sostituta, al nero. All'ottavo mese di gravidanza mi viene comunicato l'imminente licenziamento per cessazione dell'attività. Apparentemente tutto in regola, dato che una delle circostanze in cui la legge prevede il licenziamento di una donna in gravidanza è proprio la cessazione dell'attività. Peccato che l'attività continui eccome, sotto altro nome, e che al posto mio, come confermatomi dagli stessi datori di lavoro, assumeranno un'altra persona con un contratto più flessibile e, soprattutto, più conveniente. Da quando ho avuto la notizia la mia vita non è più la stessa. La mia gravidanza non è più la stessa. Non ho più la serenità necessaria per compiere il grande passo e diventare madre. Provo solo una grande tristezza e una grande rabbia».¹⁰

Il caso è quanto mai significativo: una donna è stata licenziata con il pretesto di una cessazione dell'attività, giustificazione poi rivelatasi infondata. Motivo: il datore di lavoro ha scoperto che l'impiegata, assunta a tempo parziale e alla quale era stato promesso da lì a pochi mesi un contratto a tempo indeterminato, è incinta. La donna è profondamente delusa ed ha perso la serenità necessaria durante il periodo della gravidanza a causa del licenziamento.

¹⁰ Messaggio scritto da *mirtilla15777* - 20/10/10 h 17.47,
http://blog.alfemminile.com/blog/seeone_420864_8075802/LICENZIAMENTO-E-DISCRIMINAZIONI-PER-GRAVIDANZA/La-mia-storia-quella-di-un-ordinario-licenziamento-per-gravidanza.

Il cattivo rapporto delle mamme con il lavoro ha, dunque, profonde ripercussioni non solo sulla condizione occupazionale ma anche sulla loro esistenza a tutto tondo. Il tema della prevenzione della salute mentale e fisica della donna non deve essere trascurato nei diversi momenti della maternità dall'ambiente circostante, tanto per la vita privata quanto per quella lavorativa. Un singolo episodio come il licenziamento di questa donna potrebbe originare una crisi depressiva a causa della rabbia e dell'insoddisfazione che ne conseguono.

...per ripresentarsi al rientro sul posto di lavoro

La ricerca da noi svolta ha rivelato, inoltre, che le difficoltà delle mamme non si esauriscono al momento del parto, ma proseguono al rientro sul posto di lavoro, una volta concluso il periodo di maternità. Molte donne incorrono in problemi di salute e, in generale, i primi mesi di vita del bambino sono per loro particolarmente impegnativi. Di certo non trovano sostegno nei propri superiori, così come ci raccontano alcune utenti sul forum:

«Sono una del gruppo, dopo 8 anni di lavoro rimango incinta e dopo diversi ricoveri il ginecologo mi chiede l'anticipata, io non mi reggo in piedi, avevo perite (...) dopo di che (il capo) inizia a pagarmi sempre meno. Anche ora mi mancano delle buste, dice che inizia a mancare lavoro ecc.. faccio l'obbligatoria e la facoltativa perché la mia piccola purtroppo soffriva di reflusso fortissimo dovevo tenerla in braccio per ore tutto il giorno e notte per evitare rigurgiti, nessuno se la sentiva di curarmela, neanche al nido... ora che crescendo la situazione è migliorata volevo rientrare, ma lui mi dice che lavoro non ce n'è anche se ha un nuovo studio, e mi fa fare le ferie forzate e dopo di che all'anno della piccola mi lascerà a casa, anche se già vorrebbe farlo ora, non farmi più rientrare, ma io le ferie le ho ancora solo per 15 giorni... cosa posso fare? Mi dicono di non far nulla altrimenti magari non trovo neanche nessun altro posto... sono a pezzi moralmente».¹¹

¹¹ Messaggio di *ele100606* - 31/08/10 h 16.25,

http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f1491_f201-Licenziamento-in-gravidanza-basta-con-l-ipocrisia.html#22r.

«Mio figlio è nato nel settembre 2009 e da maggio dello stesso anno mi hanno messo in maternità anticipata per problemi di salute e distacco di placenta.... Ora sono ancora a casa in facoltativa fino a metà agosto non per volere mio ma perché ho avuto dei seri problemi durante il parto e ho dovuto subire la bellezza di ben 4 interventi chirurgici nel giro di 9 mesi (beh...che facevo?! Rientro dalla maternità per mettermi in malattia di volta in volta ???!!)...Fatto sta che in ufficio sono l'unica impiegata e quando dovevo entrare in maternità il mio titolare si è ritrovato nei casini per trovare e formare la ragazza che mi avrebbe sostituita....rimasta incinta anche quella, ne assume un'altra ovviamente da formare.... Proprio ieri vado da lui per accordarmi sul rientro e mi sento dire che essendo cambiate molte cose non se la sente di rivoluzionare di nuovo l'ufficio e preferirebbe rimanere con l'impiegata di adesso....praticamente vuole lasciarmi a casa....»¹².

I due post presi in esame raccontano esperienze molto simili: entrambe le utenti hanno avuto dei gravi problemi fisici, durante e dopo la gravidanza, per i quali sono state costrette ad assentarsi dal lavoro più a lungo del previsto. Una volta rientrate in ufficio sono state accolte con freddezza, senza alcuna comprensione da parte del proprio datore di lavoro, che arriva addirittura a decidere di lasciarle a casa, utilizzando espedienti per aggirare la normativa!

Oltre ad aver pagato un caro prezzo, in termini di salute, per la loro scelta di diventare madri, queste donne – così come molte altre nella vita di tutti i giorni – hanno pagato la prolungata assenza dal lavoro con il licenziamento, sebbene questa parola non venga mai menzionata all'interno delle discussioni.

Anche in questi post emerge l'attitudine dei datori di lavoro a ritenere che, una volta diventate madri, le donne non siano più in grado di svolgere appieno le proprie mansioni.

¹² Messaggio di *sunlight50* - 10/07/10 h 14.43,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/_f1491_f201-Licenziamento-in-gravidanza-basta-con-l-ipocrisia.html#22r.

Il mobbing in maternità

Tra le complicazioni più frequenti che le donne lamentano nelle discussioni sui forum vi è quello del "mobbing in maternità": una vera e propria violenza psicologica esercitata dal datore di lavoro e da certi colleghi nei confronti delle impiegate in gravidanza o di rientro dalla maternità. Molto spesso l'esito di queste pressioni provenienti dall'ambiente lavorativo può tradursi nelle effettive dimissioni delle lavoratrici che, portate all'esasperazione, decidono di abbandonare l'impiego.

Il *mobbing* è sfruttato dal datore di lavoro in quanto egli non incorre in alcuna sanzione: risulta che non è stato lui/lei a licenziare la lavoratrice, ma è la lavoratrice stessa che ha deciso "volontariamente" di rassegnare le dimissioni. Ovviamente non è così. Riportiamo di seguito un intervento significativo a tale proposito:

«Aiuto mobbing in maternità!!! Ciao a tutte!!! Scusate l'invasione sono nuovissima del gruppo ho un enorme problema il 27 dicembre fra una sett devo rientrare a lavoro dopo la maternità facoltativa CHIESTA DA LUI! nn so ancora gli orari, lui mi ha chiesto di licenziarmi perché nn vado più bene, ormai sono 6 mesi che preme che mi licenzi, 6 mesi che continua a ripetermi che nn sarei più in grado di sopportare gli orari che facevo prima (effettivamente lavoravo tutti i giorni anche 12 ore, dopo il bimbo le ho detto che più delle mie ore di contratto,40,più qualche ora di straordinario non sarei riuscita a fare) premetto che lavoro in un bar con contratto d'apprendista che scade tra un anno! AIUTO cosa faccio? lavorerei con tutta la sua santa famiglia che nn mi vuole più siamo solo 2 dipendenti è a conduzione familiare!!!me ne vado così è contento,vado per sindacati che mi hanno detto di far causa nn so cosa pensare!!!aiuto mamma in crisi!!!».¹³

¹³ Messaggio di *gabry2703* - 19/12/10 h 8.40,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2136_f201-Aiuto-mobbing-in-maternita-shy.html#4r.

L'utente racconta di dover rientrare a breve dalla maternità, ma il suo capo vuole a tutti i costi che lei si licenzi perché nel suo nuovo status di mamma non andrebbe più bene come barista.

Ancora una volta l'intento del datore si scontra con la legge italiana: il contratto d'apprendista scade tra un anno quindi la donna non può essere licenziata perché, se ricorresse ai sindacati, l'azienda andrebbe incontro a dei problemi. Si può dunque a tutti gli effetti parlare di una violenza psicologica, una pressione continua che porta le donne che si trovano in questa situazione allo sfinimento e alla forzata rassegnazione delle dimissioni.

L'abbandono volontario del posto di lavoro

Tra le nostre ipotesi di partenza non abbiamo considerato quella dell'abbandono volontario del lavoro da parte delle donne dopo la gravidanza e alla fine della maternità.

Da quanto si evince dalle discussioni presenti sul sito *Alfemminile.com* sembra essere una pratica molto diffusa nella realtà femminile italiana, a causa della difficoltà di conciliare famiglia e lavoro, con la conseguente decisione di sacrificare l'una a favore dell'altro, o viceversa. Riportiamo di seguito un intervento particolarmente interessante:

«Vorrei porvi un quesito..... Ho sentito dire che rassegnando le dimissioni entro il compimento di un anno di età dei figli si ha diritto alla disoccupazione, ne sapete qualcosa? Premetto di essere rientrata al lavoro quando la mia bimba aveva solo 5 mesi, perché in studio avevano bisogno, con la promessa che comunque finito il periodo dell'allattamento mi avrebbero concesso il part-time. Ma ora che manca un mese al compimento dell'anno della bimba questo part-time mi viene negato, quindi il mio ragionamento sarebbe che dal momento che non riesco proprio a continuare con il tempo pieno, almeno mi dimetto percepisco la disoccupazione nel frattempo che mi cerco un nuovo impiego, che dite???? E' da pazzi vero dare le dimissioni con i tempi che corrono, ma che devo fare, io e mio marito siamo

soli e lavorare significa spendere più in asilo nido e tate, dello stipendio che percepisco..... non so che fare. Urgono consigli.»¹⁴

L'utente fa riferimento alla normativa vigente nel nostro Paese ed in particolare all'indennità di disoccupazione che le permetterebbe di cercare un altro lavoro a condizioni più vantaggiose. La scelta di licenziarsi non è dovuta alla volontà di dedicarsi completamente alla famiglia e ai figli, ma alla negazione di un contratto part-time che le permetterebbe di conciliare lavoro e vita privata.

Il tema dell'abbandono volontario del posto di lavoro compare anche nel post successivo:

«Praticamente è quello che e' successo a mia cognata. Aiutata da una collaboratrice del lavoro si è licenziata un mese o poco prima del compimento dell'anno di suo figlio. Ha dato le dimissioni per giusta causa e oltre ad aver avuto diritto di percepire il sussidio di disoccupazione e' riuscita anche a "spillare" dei soldi al suo datore».¹⁵

Molte utenti hanno parlato nel forum di esperienze simili. Ciò conferma che quella di abbandonare il lavoro al fine di percepire il sussidio di disoccupazione è una pratica che sta sempre più affermandosi in Italia, indicativa di una situazione sempre più difficile e spesso senza alternativa per molte donne.

Il sacrificio: la scelta della famiglia

Osservando i forum abbiamo individuato, infine, che molte donne raccontano di aver deciso di sacrificare le proprie aspirazioni di carriera per dedicarsi completamente

¹⁴ Messaggio di *silufe* - 27/01/11 h 14.30,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2184_f201-Dimissioni-entro-l-anno-di-eta-dei-figli.html#2r.

¹⁵ Messaggio di *ki74* - 27/01/11 h 19.56,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f2184_f201-Dimissioni-entro-l-anno-di-eta-dei-figli.html#2r.

alla famiglia e ai figli. Si trovano di fronte a un bivio: lavoro o famiglia, senza alcuna possibilità di conciliazione. Ciò porta molte di loro a sentirsi frustrate e irrealizzate. Segue una discussione proprio su questo tema:

«Disoccupata e casalinga disperata, chi si sente come me? Salve ho 40 anni disoccupata ma non ne posso più prima lavoravo come segretaria poi matrimonio, bambini, ecc i primi anni ok i bimbi erano piccoli e comunque li ho potuti seguire io ora vanno a scuola con il tempo pieno e sono in crisi. Sigh..... chi si sente come me o voi amate stare a casa? Io vorrei sentirmi più viva indipendente ecc.... qualcuna di voi ha lasciato il lavoro e si è pentita? Fatemi sapere ciao».¹⁶

«ciao flys ma sei giovane e con esperienza, ancora in tempo per riappropriarti della tua indipendenza... purtroppo quando si decide di metter su famiglia si devono fare delle scelte: o dedicarsi interamente ai figli sacrificando la propria indipendenza o lavorare e dedicarsi ai figli con qualche senso di colpa, non credo sia una scelta giusta e l'altra no, io credo mi sentirei come te in questo momento, è importante sentirsi appagate come madri ma è anche importante sentirsi indipendenti. Buona ricerca, hai tutte le carte per rimetterti in pista».¹⁷

Nella discussione si evince che una donna per sentirsi realizzata dovrebbe dedicarsi sia alla famiglia sia al lavoro. Il problema è che in realtà, nella maggior parte dei casi, così come affermano le utenti del forum nel dialogo riportato, si rende necessaria una scelta: *«o dedicarsi interamente ai figli sacrificando la propria*

¹⁶ Messaggio scritto da *flys70* - 24/08/10 h 17.15,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f1972_f201-Disoccupata-e-casalinga-disperata-roll-roll-chi-si-sente-come-me.html#2r).

¹⁷ Messaggio scritto da *whitemoon86* - 2/09/10 h 20.27,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f1972_f201-Disoccupata-e-casalinga-disperata-roll-roll-chi-si-sente-come-me.html#2r.

indipendenza o lavorare e dedicarsi ai figli con qualche senso di colpa»¹⁸. E come è facile immaginare l'inclinazione naturale delle donne conduce a scegliere la famiglia a discapito del lavoro, con conseguente sentimento di profonda frustrazione, fallimento e mancanza di indipendenza economica.

Conclusioni

Nella corso della nostra ricerca abbiamo avuto la possibilità di leggere molte conversazioni significative, nelle quali emerge con evidenza una grossa difficoltà da parte delle donne di vivere con soddisfazione la propria condizione di mamma-lavoratrice. Carriera e maternità non sembrano poter convivere e le donne sono molto spesso costrette a fare una scelta, sempre molto sofferta e raramente senza rimpianti o frustrazioni.

Sono pochi gli esempi fortunati di conciliazione tra lavoro e famiglia, ed è lontana l'illusione tipicamente anni Ottanta della *wonder woman* che con abilità si destreggia tra carriera, figli e vita privata. Le mamme di oggi sono sempre più vittime della crescente disuguaglianza con gli uomini. La loro giornata è scandita da impegni continui e grandi responsabilità che coinvolgono l'ambito lavorativo e familiare al tempo stesso, pertanto necessita di un'organizzazione precisa, quasi maniacale, per portare a termine tutto.

Queste donne si sfogano con profonda insoddisfazione in Rete: i forum e blog rappresentano una delle poche possibilità di alienazione da ciò che le circonda e un'ottima risorsa di consolazione. Nel confronto con altre donne che vivono situazioni analoghe, le mamme trovano conforto e sollievo, ma soprattutto tanta solidarietà. Le immaginiamo scrivere di fronte al Pc mentre la pentola è sul fuoco, con il proprio

¹⁸ Messaggio scritto da *whitemoon86* - 2/09/10 h 20.27,
http://forum.alfemminile.com/forum/f201/___f1972_f201-Disoccupata-e-casalinga-disperata-roll-roll-chi-si-sente-come-me.html#2r.

piccolo attaccato al seno o che piange nella stanza accanto, nella speranza di trovare finalmente rifugio dalla giostra di impegni quotidiani.

È difficile pensare a delle soluzioni efficaci affinché le mamme vengano agevolate nel mondo del lavoro. Sicuramente sarebbe necessaria una maggiore flessibilità degli orari, intesa sia come possibilità per le mamme di richiedere tempo ridotto sia come lavoro da casa. Ma lavorare meno non è garanzia di effettiva qualità della vita per le mamme¹⁹.

Inoltre sarebbe auspicabile un incisivo cambiamento di mentalità della nostra società. Innanzitutto quella degli uomini che persistono nel considerare il lavoro qualcosa di prettamente maschile.

Si evidenzia sempre più la predestinazione biologica della donna, che vede la maternità come un obbligo. Ciò mette in secondo piano l'intelligenza, le capacità professionali e la carriera che minaccerebbero la femminilità stessa della donna. Nella mentalità comune le mamme lavoratrici sono accusate di abbandono della famiglia poiché non si curano dei figli e della casa, dando troppo spazio a loro stesse. Gli uomini che lavorano, invece, sono rispettati poiché provvedono alla famiglia e vengono ritenuti persone affidabili nella vita così come sul posto di lavoro.

Bisognerebbe, altresì, indurre una trasformazione nel pensiero dei datori di lavoro, i quali hanno radicata nella mente la convinzione che avere una mamma nel proprio staff sia un limite per la propria azienda, soprattutto in termini di organizzazione del lavoro. La donna con figli è spesso considerata poco efficiente, perché la sua priorità appare la famiglia, e poco incentivata a incarichi di responsabilità. In realtà la mamma-lavoratrice è dotata di grande capacità organizzativa poiché è abituata ad assolvere un numero elevato di impegni nell'arco della giornata, dividendosi tra casa, lavoro, figli e vita privata.

La strada verso la reale uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro è ancora lunga e per raggiungere l'obiettivo sperato sono necessari l'impegno e la tenacia di tutte le donne, impiegate e disoccupate. Affinché siano scongiurati episodi di discriminazione come quelli che abbiamo riscontrato durante la nostra ricerca è inoltre fondamentale opporsi ai datori di lavoro che tentano di aggirare la legge, denunciando

¹⁹ Si veda a questo proposito il capitolo *L'illusione del part-time*.

ai sindacati ogni azione che danneggia la dignità sociale ed economica della maternità sul posto di lavoro, senza più alcun timore.

Bibliografia

AA.VV., *S'ignora. Occupazione femminile nel Terziario: un'opportunità trascurata, una risorsa da valorizzare*. Roma: C. S. R. Centro Stampa e Riproduzione, 2008.

Cott, Nancy F. *La donna moderna 'stile americano'* in Duby, G – Perrot M. *Storia delle donne in Occidente – Il Novecento*, Bari, 2001.

Debray R. , *Le Pouvoir intellectuel en France*, Ramsay, 1979 ; Folio n° 43, Gallimard, 1989.

EUROSTAT, *Women and men in the EU seen through figures*, 2011. (Disponibile on-line all'Url: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

ISTAT, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, 2008. (Disponibile on-line all'Url: <http://www.istat.it/>).

Lagrave, R *Un'emancipazione sotto tutela* in Duby, G – Perrot M. *Storia delle donne in Occidente – Il Novecento*, Bari, 2001.

Morini, C. *La femminilizzazione del lavoro nel capitalismo cognitivo* in *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, 2010.

Passerini, L. *Donne, consumo e cultura di massa* in Duby, G – Perrot M. *Storia delle donne in Occidente – Il Novecento*, Bari, 2001.

Sitografia

<http://www.alfemminile.com>

<http://www.associazioneantigone.net>

<http://www.donnamoderna.com>

<http://www.ilpaesedellemamme.com>

<http://www.pianetamamma.it>

<http://www.webinformazione.it>



Pamela Marascio

Laureata in Mediazione linguistica e culturale, ha frequentato il corso IFTS per Tecnico Superiore Marketing e Vendite di Fondazione Fiera Milano. É ora iscritta al Corso di Laurea Magistrale in Comunicazione Pubblica e d'Impresa all'Università degli Studi di Milano.



Chiara Marcelli

Laureata in Media e Giornalismo a Firenze, attualmente iscritta al Corso di Laurea Magistrale in Comunicazione Pubblica e d'Impresa dell'Università degli Studi di Milano. E' redattrice presso Il Settimanale di Arezzo, sua provincia di residenza, dove si occupa delle pagine culturali.



Gloria Nucera

classe 1988, laureata in Scienze Politiche e attualmente studentessa al Corso di Laurea Magistrale in Comunicazione Pubblica e d'Impresa dell'Università degli Studi di Milano.



Elisa Santonastaso

Laureata in Scienze della Comunicazione con una tesi sulla "Corporate Sustainability: come le aziende comunicano la sostenibilità", ha vissuto a Londra, dove ha collaborato presso un Community Arts Centre, occupandosi di viral marketing. Ora frequenta il corso di Laurea Magistrale in "Comunicazione Pubblica e d'Impresa".