

**We want sex (equality). Riforme del mercato del lavoro,
crisi economica e condizione delle donne in Europa**

Isabel Fanlo Cortés
Università degli Studi di Genova

Susanna Pozzolo
Università degli Studi di Brescia

Editoriale¹

Era il 1968 quando le 187 operaie impiegate nella fabbrica della Ford di Dagenham, in Inghilterra, a fronte dell'ennesimo trattamento discriminatorio subito rispetto ai colleghi uomini (più di 50 mila), diedero avvio a uno degli scioperi più memorabili nella storia dei movimenti per la parità di genere. Benché si trattasse di un piccolo gruppo di donne con poca esperienza politica alle spalle, la loro voce di protesta contro il divario salariale tra i sessi riuscì a scuotere l'opinione pubblica, gettando probabilmente le basi per l'adozione del *Equal Pay Act*: il provvedimento adottato dal parlamento britannico

¹ Questo lavoro è frutto della stretta collaborazione tra le autrici. Tuttavia la redazione finale è di Isabel Fanlo Cortés per l'introduzione e i paragrafi 2 e 3; di Susanna Pozzolo per i paragrafi 1 e 4.

nel 1970 e assurdo a modello delle varie legislazioni nazionali europee in tema di parità retributiva. Un risultato di certo inatteso per la stampa locale, che solo qualche tempo prima aveva commentato con malcelata ilarità lo scompiglio suscitato dalla marcia di queste lavoratrici per le strade di Londra (specie quando, almeno così si narra nella ricostruzione cinematografica di Nigel Cole, uno degli striscioni in cui era scritto *We want sex equality*, non srotolandosi completamente, lasciò scorgere solo l'inizio della frase *We want sex*).

Sono trascorsi più di quarant'anni da allora – e l'incipit del titolo del nostro editoriale vuole essere un piccolo omaggio a quelle operaie inglesi e al film di cui sono state recentemente protagoniste² –, eppure, nonostante le (talvolta) buone leggi e i vari appelli al *mainstreaming* di genere, la condizione delle donne nel mondo del lavoro si lascia ancora descrivere all'insegna della discriminazione, e non solo sotto il profilo retributivo. L'impressione, anzi, confortata dalle riflessioni contenute nei saggi ospitati in questa sezione monografica di “About Gender”, è che le congiunture economiche sfavorevoli di questi ultimi tempi, unite alla contrazione della spesa sociale e alle misure di consolidamento fiscale varate nell'ultimo decennio dai governi europei, abbiano contribuito a segnare una battuta di arresto nel processo emancipatorio delle donne del vecchio continente, spingendo per un loro ritorno nel *privato*. In questo senso deporrebbero i dati raccolti nel *Gender Equality Index Report* – recentissima indagine dell'UE sullo stato della parità tra uomini e donne – che, seppur con incidenza diversa nelle varie realtà nazionali, restituiscono un quadro in cui la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, la segregazione occupazionale, il divario salariale, la precarizzazione del lavoro femminile costituiscono fenomeni ancora molto diffusi; così come l'effetto marginalizzante legato alla scelta della maternità, “responsabile” di ridurre ulteriormente la presenza delle donne nel mercato del lavoro esterno/retribuito o di imporre loro soluzioni di flessibilità cui consegue una scarsa protezione sociale.

Peraltro, mentre negli Stati Uniti sia il discorso pubblico sia il dibattito accademico si sono cimentati in una sorta di “semantica di genere” dell'attuale crisi economica (si tratta di una *he*-cession o di una *she*-cession?) dagli esiti non sempre attraenti né

² Il titolo originale del film, diretto da Nigel Cole e uscito in Gran Bretagna nel 2010, è in realtà *Made in Dagenham*.

fruttuosi dal punto di vista scientifico (Bettio 2012a), i temi dell'impatto della recessione e delle riforme del mercato del lavoro sulle disuguaglianze di genere non sembrano aver ricevuto in Europa la stessa attenzione. Soprattutto in Italia, dove, pur con qualche importante eccezione³, l'imperante argomento della crisi tende ad appiattirsi sui numeri della finanza oppure sui casi più drammatici e tragicamente sensazionali, lasciando spesso in ombra la vita reale di una maggioranza inascoltata, in gran parte composta da donne.

I contributi della sezione monografica qui presentati intendono riportare l'attenzione su questi temi, nella consapevolezza che in gioco ci sono questioni non solo teoriche, ma anche politiche, tanto più in un paese come il nostro, destinato a scontare, in relazione alle varie dimensioni del divario di genere, una grave arretratezza, soprattutto culturale⁴.

1. Donne *in crisi*. Effetti visibili e invisibili (ma prevedibili) della recessione economica

Uno dei leitmotiv più ricorrenti nelle ricerche che si sono occupate di analizzare l'impatto della crisi economica in una prospettiva di genere è che questa crisi, al pari delle recessioni economiche del passato, ha avuto ripercussioni più negative sull'occupazione maschile che su quella femminile. Volendo partire da qui, possiamo dire che il motivo di questo prodotto "universale" delle recessioni economiche coincide con un fattore contingente facilmente intuibile: sono gli uomini a costituire la forza numericamente predominante nel mercato del lavoro salariato, specie in quei settori (manifatturiero, delle costruzioni, della finanza, dei servizi immobiliari) più colpiti dalla crisi, dove la presenza delle donne è molto bassa.

³ Basti pensare ai vari interventi, rapporti e spazi di approfondimento sull'impatto della crisi in una prospettiva di genere ospitati nella rivista *on-line* «InGenere» (<http://www.ingenere.it>), da cui noi stesse abbiamo tratto diverse informazioni e spunti di riflessione per la stesura di questo editoriale. Alcune interessanti ricerche su questi temi sono state recentemente promosse anche dalla Banca d'Italia e sono consultabili all'indirizzo http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest_ecofin_2.

⁴ Come testimoniano anche i dati del *Global Gender Report del World Forum* del 2012, scaricabile all'indirizzo http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

Non deve quindi stupire quanto emerge dal confronto dei dati precedenti all'innescarsi della crisi (nel 2008) con quelli del primo trimestre del 2012, ossia che è diminuito il divario di genere nel tasso di occupazione a livello europeo⁵. Come avvertono le esperte (Karamessini e Rubery 2013; Bettio *et al.* 2009)⁶, il colmarsi del divario è imputabile alle perdite subite dal genere maggiormente rappresentato nel mercato del lavoro, e dunque più esposto a rischi, non già, come vedremo tra poco, a un miglioramento delle condizioni occupazionali delle donne. Lo stesso può dirsi a proposito dell'analoga "uguaglianza verso il basso" testimoniata dalle stime sull'andamento della disoccupazione che, nel periodo più nero della recessione, dal 2008 al 2010, hanno registrato, almeno in alcuni paesi europei, una crescita della disoccupazione maschile tale da raggiungere, e in qualche caso superare, il livello di quella femminile⁷. La recessione ha poi prodotto, come diremo meglio più avanti, effetti livellanti anche sul fronte del divario retributivo (c.d. *gender pay gap*), ma anche in questo caso il motivo è che a essere penalizzate dalla recessione sono state soprattutto le componenti salariali (quali gli straordinari o i premi di produttività) tradizionalmente più significative nelle remunerazioni maschili.

In breve, il timido colmarsi del gender gap in Europa non dice nulla sui costi subiti dalle donne per effetto della crisi economica, e anzi, in quanto costi più difficilmente registrabili nel breve periodo, rischia solo di renderli meno visibili, oscurando le persistenti e sempre allarmanti dimensioni del divario.

A un'analisi più approfondita sono invece diversi i segnali che mostrano come la recente crisi non abbia operato discriminazioni di sorta, colpendo direttamente e indirettamente anche le donne: un fenomeno nuovo, rispetto alle recessioni economiche del passato, che può essere letto anche nella chiave di una maggiore rilevanza assunta dal reddito femminile nel mercato del lavoro salariato. A parte questo, però, lo stesso fenomeno non lascia spazio ad alcun bilancio positivo in termini di avanzamento del loro percorso emancipatorio.

⁵ Per la precisione è sceso dai 14,1 punti prima della crisi ai 10,9 nel primo trimestre del 2012 (fonte: rapporto ENEGE del 2013 consultabile all'indirizzo <http://www.enege.eu>)

⁶ Rileviamo, infatti, che sono soprattutto donne a occuparsi di queste tematiche.

⁷ EUROSTAT, gennaio 2010.

Sotto questo profilo, a parlare sono ancora i numeri e le statistiche: nonostante la decrescita dei differenziali di occupazione e di salari, l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, dopo il trend positivo registrato a partire dagli anni Novanta, si è gravemente ridotta. Basti pensare che nel giro di quattro anni (dal 2008 al 2012) il numero degli stati membri in cui il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni era superiore al 65% è diminuito quasi della metà (da 10 a 6 nel primo trimestre del 2012)⁸. E nelle realtà in cui l'occupazione femminile ha dimostrato, anche in tempi di crisi, una certa tenuta – è ad esempio il caso dell'Italia⁹, dove comunque l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro è di gran lunga inferiore rispetto alla media europea¹⁰ – ciò spesso è dovuto a fattori contingenti, come l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego o la regolarizzazione di lavoratrici migranti impiegate nel lavoro domestico o di cura, che non offrono alcuna garanzia di stabilità per il futuro¹¹. Oppure, è sempre il caso del nostro paese, ma anche di altre realtà europee, un forte sostegno all'occupazione femminile, e insieme una novità della crisi in atto, è venuto dal coinvolgimento delle donne nelle fila dei c.d. lavoratori aggiunti: donne, cioè, che, a seguito della perdita di reddito del proprio partner, sono entrate o rientrate nel mercato occupazionale per far fronte alle difficoltà economiche della famiglia¹². Anche in questo frangente, però, come testimonia l'ultimo rapporto ISTAT in relazione all'Italia, l'offerta di lavoro femminile tende a concentrarsi nel part-time, in forme contrattuali atipiche e nello svolgimento di mansioni a bassa specializzazione spesso non corrispondenti alle qualifiche e ai titoli di studio posseduti¹³.

Emerge inoltre che le donne, quando escono dal mercato, fanno più fatica a rientrarvi; in questo senso deporrebbe, in Italia come altrove, anche l'alto numero di "inattive",

⁸ Rapporto ENEGE.

⁹ Vedi il rapporto annuale Istat 2012, dove si evidenzia una tendenza alla stabilità dell'occupazione femminile nel 2010 e una crescita di 110 mila unità nel 2011.

¹⁰ Secondo il rapporto ISTAT del 2013, la quota di donne occupate in Italia è pari al 47,1% contro il 58,6 nell'UE. Vedi anche Lucchese (2012).

¹¹ È quanto emerge dal rapporto Istat 2012.

¹² Sulla crescita del fenomeno del "lavoratore aggiunto" nel nostro paese, con una significativa incidenza di nuovi ingressi di donne nel mercato del lavoro al centro sud (dove è più diffuso il caso in cui sia l'uomo l'unico percettore di reddito), vedi Ghignoni e Verashchagina (2012).

¹³ Basti pensare che, secondo quanto emerge dal rapporto Istat del 2013, dal 2008 la crescita in professioni non qualificate risulta per le donne più che doppia rispetto agli uomini (+ 24,9% rispetto al 10,4%).

ossia di donne, magari molto attive nell'ambito del lavoro domestico, che, non mostrando interesse alla ricerca di un lavoro visibile alle lenti del mercato, non risultano più conteggiate tra le disoccupate. Anche per questo motivo, si ha ragione di dire che i tassi di disoccupazione – tuttora molto elevati nel mondo femminile (specie quello giovanile) nonostante la potente azione livellante della recessione – non sono buoni indicatori per analizzare il diverso impatto della crisi su uomini e donne (Villa 2010, 81). I dati ufficiali sulla disoccupazione, infatti, non tengono conto, tra le altre cose, né del carattere involontario di molti contratti part-time (per cui chi li “accetta” è considerata/o occupata/o a tutti gli effetti¹⁴), né di quel fenomeno, noto nella letteratura economica come “effetto di scoraggiamento”, oggi peraltro assai diffuso in Europa anche tra gli uomini, anzi, in termini percentuali, più tra gli uomini che tra le donne¹⁵.

Al di là dei numeri e delle statistiche, è facile avanzare alcune previsioni, che nei paesi europei maggiormente interessati da politiche di austerità e di tagli alle spese sociali (come la Grecia o la Spagna) hanno già trovato realizzazione e supporto in evidenze empiriche. Tali previsioni hanno a che fare con alcuni effetti della segregazione orizzontale nel contesto della conclamata crisi del debito pubblico: se la concentrazione di donne in certi settori produttivi ha finora “protetto” l'occupazione femminile rispetto a quella maschile, è probabile che verrà a penalizzarla in futuro, proprio per effetto delle misure di consolidamento fiscale che la stragrande maggioranza dei paesi europei ha varato o si appresta a varare. Oltre a ridurre il potere d'acquisto delle famiglie con conseguente riduzione della domanda per beni e servizi, queste misure tendono infatti a colpire quei settori occupazionali tipicamente “femminili”, come l'amministrazione pubblica, la sanità o i servizi sociali. Ciò con un duplice effetto negativo: in primo luogo, molte donne rischiano di perdere il posto di lavoro o di veder ridotto o “congelato” il proprio salario; in secondo luogo, a fronte dei tagli alla sanità, istruzione e servizi alla persona, saranno le famiglie, e quindi nella maggior parte dei casi le donne, a dover supplire ai tagli e alle carenze del welfare state, trasferendo sulle proprie spalle un ulteriore carico di lavoro, ovviamente a titolo gratuito.

¹⁴ Si è calcolato che in Svezia, ad esempio, il numero di part-timers involontarie è superiore a quello dei disoccupati, maschi e femmine (fonte: rapporto ENEGE).

¹⁵ Rapporto ENEGE.

2. Tutta colpa della crisi?

Alla luce di questi dati e previsioni, non si tratta certo di “pareggiare i conti”, né di sostenere che la crisi economica e finanziaria tuttora in corso abbia colpito più le donne che gli uomini. Come emerge dal recente rapporto europeo ENEGE alla cui stesura hanno partecipato diverse economiste italiane¹⁶, la crisi ha colpito in misura diversa sia uomini sia donne, mostrando al contempo alcune inedite analogie di comportamento sul mercato: oltre all’effetto “trasversale” di scoraggiamento di cui si è detto, la più importante analogia, che costituisce anche una delle conclusioni del rapporto citato, comporta la definitiva smentita della tradizionale caratterizzazione della forza lavoro femminile esclusivamente in termini di manodopera di riserva, assorbita dal mercato in corrispondenza dell’aumento della domanda ed espunta dallo stesso quando la domanda si contrae. Emblematica, sotto questo profilo, l’esperienza italiana, dove, come si è visto, l’occupazione femminile ha registrato una certa tenuta anche (ma non solo) per effetto dell’ingresso o del ritorno nel mercato del lavoro di donne costrette a far fronte alle ristrettezze economiche della famiglia indotte dalla crisi; mentre nel ruolo di riserva, e più esposte a rischio di disoccupazione, ritroviamo in questa fase, accanto alle giovani donne, spesso laureate, giovani uomini, nonché i migranti, specie se maschi e provenienti da paesi extra-comunitari (Carlini e Pavone 2013)¹⁷.

Il punto è che, per il modo in cui viene talvolta rappresentata nelle statistiche ufficiali e, soprattutto, per l’inadeguatezza delle soluzioni adottate a livello politico dai governi europei, la crisi rischia di radicalizzare, cronicizzandole, le criticità che da sempre connotano la debolezza della presenza delle donne nel mercato. Si tratta di discriminazioni ben note, ma sulle quali, come ci invitano a fare le autrici dei saggi raccolti in questa sezione, è bene tornare a riflettere.

Oltre che note, queste criticità sono tra loro strettamente connesse: è quanto emerge dallo studio sui differenziali retributivi della giuslavorista Luciana Guaglianone e da quello sugli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro in Italia della sociologa Gabriella Pauli, che aprono la sezione monografica della rivista. A fronte di

¹⁶ Bettio *et al.* (2012).

¹⁷ Vedi anche i dati offerti in proposito dal citato rapporto ENEGE.

un quadro normativo, secondo Guaglianone, tutto sommato soddisfacente, sia a livello nazionale sia a livello comunitario, dove il divieto di discriminazione salariale viene, per giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, interpretato in termini di principio fondamentale, il divario retributivo fra i sessi (differenza media tra la retribuzione oraria lorda delle donne e degli uomini nell'insieme dell'economia) rimane un fenomeno diffuso a livello europeo (17,8%), con picchi significativi nelle insospettabili Olanda (23,6%), Germania (23,2%) e Svezia (17,1%). Come si accennava, la crisi ha contribuito a ridurre tale divario in sedici paesi dell'Unione (Rapporto ENEGE), mentre l'Italia, pur occupando il terzo posto nella classifica dei paesi europei più "virtuosi" (soprattutto a causa dei suoi bassi livelli di occupazione femminile), ha visto negli ultimi anni aumentare il tasso di gap salariale, passando dal 4,9% nel 2008 al 5,8% nel 2013 (Bettio 2013).

Proprio il caso italiano – ma un discorso analogo vale per altre realtà europee – testimonia come il differenziale retributivo operi spesso nell'ambito degli stessi settori produttivi: così, secondo recenti stime de «Il Sole 24 ore»,¹⁸ un'operaia da noi guadagna il 32% in meno del suo collega operaio e lo scarto (che nel lavoro impiegatizio è del 19%) risulta maggiore al nord che al sud, ma anche perché nel mezzogiorno la percentuale delle c.d. inattive sale al 64%.

È tuttavia importante considerare la forte incidenza sul fenomeno di un altro noto indice della disuguaglianza di genere. Ci riferiamo alla segregazione occupazionale, soprattutto di tipo orizzontale, e cioè al fatto che donne e uomini tendono ancora a essere impiegati in settori diversi (per cui ci sarebbero lavori "naturalmente" femminili e altri "naturalmente" maschili) e, guarda caso, i lavori tipicamente femminili, nell'assistenza sanitaria, nell'istruzione, nella pubblica amministrazione, sono meno retribuiti e (anche per questo) godono di minore prestigio sociale.

Accanto alla segregazione occupazionale, l'altro elemento al quale è in larga misura imputabile l'aumento del gender pay gap nel nostro paese è – lo ricordano ancora Guaglianone e Pauli – la progressiva precarizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro. Sul banco degli imputati vi è soprattutto la figura del part-time, che come

¹⁸ Barbieri (2012).

noto costituisce un po' dappertutto¹⁹ una “scelta” tipica delle donne, quasi sempre motivata dall'esigenza di far fronte alle esigenze conciliative tra lavoro e famiglia²⁰ : non a caso, il più ampio repertorio di decisioni rese dalla Corte di Giustizia Europea in tema di trattamenti retributivi negli ultimi anni si concentra proprio attorno a questa figura contrattuale.

Ecco perché, come avverte il documento della Commissione europea *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*²¹, citato da Guaglianone, la questione del divario retributivo non è più pensabile soltanto come un problema di parità o di equilibrio di guadagni economici tra uomini e donne, ma richiederebbe l'attivazione di interventi regolativi integrati capaci di rimuovere le più ampie disuguaglianze che vi stanno a monte: non ultimo, la sproporzione dei carichi familiari che incide sia sul tipo di attività lavorativa scelta dalle donne, sia sulle loro prospettive di carriera, e di conseguenza sulla loro capacità di guadagno. Diversamente – è la tesi sostenuta da Gabriella Pauli – le politiche economiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro ispirate alle teorie neoclassiche e a logiche di deregolamentazione del mercato hanno dimostrato finora tutta la loro inadeguatezza, contribuendo ad aumentare le diseguaglianze di genere nei livelli salariali, nelle forme e nell'organizzazione del lavoro, nella protezione sociale. Non vi è dubbio, in effetti, che in conseguenza della flessibilizzazione e precarizzazione del mercato del lavoro che ha colpito in misura prevalente le donne, queste rimangono ad esempio più scoperte, rispetto agli uomini, dal punto di vista della protezione sociale: a causa delle loro condizioni occupazionali spesso precarie, ma anche a causa del loro persistente confinamento nel lavoro domestico.

A completare questo sommario quadro sulle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro – un quadro tracciabile in termini chiari ben prima dell'accendersi della crisi economica – c'è ovviamente anche la segregazione c.d. verticale.

¹⁹ Si vedano i dati dei paesi europei nel rapporto Eurofound, *Part-Time Work in Europe*, pubblicato nel 2011 e consultabile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>. A p. 2 di questo rapporto si legge: «While male part-time is most common in the youngest and the oldest age groups, the female part-time rate increases with age, reflecting gender inequalities in transitions from part time to full time».

²⁰ Anche se, come si accennava nel paragrafo precedente, sempre più diffuso è il fenomeno del part-time involontario.

²¹ Comunicazione della Commissione Europea del 21 settembre 2010 (COM/2010/0491 def.)

Finora si è parlato di donne senza ulteriori qualificazioni, e per quanto non ci piaccia fare astrazione dall'indiscutibile rilevanza, teorica e pratica, delle differenze tra donne, nell'ambito qui considerato l'appartenenza di genere appare cruciale nel determinare, in maniera autonoma, condizioni di svantaggio sociale: anche le donne più fortunate per appartenenza di classe sociale, per livelli di reddito familiare e di istruzione, sono spesso, infatti, destinate a pagare un prezzo alto per il solo fatto di essere donne, soprattutto se madri. È vero che, ad esempio nel nostro paese, l'occupazione femminile è composta per lo più da persone altamente scolarizzate (e dunque con lavori più retribuiti, il che inciderebbe sui livelli "virtuosi" di divario salariale in Italia rispetto alla media europea)²². Tuttavia, sopra le teste delle donne, della maggior parte delle donne, da noi come altrove, si erge un *soffitto di cristallo*, costellato di ruoli apicali e decisionali per lo più appannaggio dei soli uomini. Un soffitto tanto pericolosamente invisibile quanto irraggiungibile, che stride con la retorica del "merito" dilagante nel discorso pubblico di questi ultimi anni, in cui tutte le riforme adottate o sulle quali i governi sono al lavoro invocano la meritocrazia come la soluzione di molti problemi. Ciononostante, a parità di merito e di qualifiche, la possibilità di carriera per le donne è destinata a scontrarsi con una serie di ostacoli sconosciuti al mondo maschile; e quel che colpisce è come questo soffitto risulti ancora più infrangibile nel settore privato, dove spesso ci si vanta, rispetto al settore pubblico, di operare secondo regole e logiche meritocratiche. Eppure i dati dicono che le donne sono più qualificate, ma se vogliono far carriera conviene loro optare per un concorso pubblico, che con tutti i suoi limiti costituirebbe una procedura più neutrale rispetto alle assunzioni spesso implicitamente "selettive" che caratterizzano l'accesso all'impiego privato (Gualtieri e Rossi 2013)²³.

²² Per quanto, come ci ricordano recenti dati Istat (2012), il tasso di disoccupazione delle laureate è in aumento e comunque, a quattro anni dal conseguimento del titolo, supera in media di otto punti quello dei loro colleghi maschi.

²³ Si sofferma su questo fenomeno di discriminazione implicita (che peraltro non riguarda solo il genere), per il quale vi sarebbe la tendenza a selezionare candidati uomini con maggiore frequenza di quanto sarebbe giustificabile sulla base delle caratteristiche dei partecipanti alla competizione, anche il recente rapporto di ricerca della Banca d'Italia di Bianco *et al.* (2013). Il caso classico, ricordato in questo rapporto, è quello delle orchestre statunitensi, in cui l'introduzione di meccanismi selettivi alla cieca (*blind auditions*), con l'apposizione di una tenda tra chi fa la selezione e le/i candidate/i, ha aumentato in misura considerevole la quota di donne prescelte.

3. Misure anticrisi e riforme del lavoro in Europa

Com'era forse facile attendersi – e gli studi raccolti in questa sezione tematica lo confermano in vario modo –, le congiunture economiche sfavorevoli di questi ultimi anni non hanno creato terreno fertile né per l'adozione di soluzioni politiche capaci di contrastare alla radice le condizioni di svantaggio che caratterizzano, e da ben prima della crisi, la presenza delle donne nel mercato del lavoro, né per considerare la rimozione di tali situazioni come una priorità nell'agenda politica. Anzi, per dirla con Maria Luz Rodríguez, autrice di uno dei saggi ospitati in questa sezione, forse l'effetto più grave prodotto dalla recessione, dal punto di vista qui considerato, è che le questioni di disuguaglianza di genere sembrano essere addirittura scomparse da quest'agenda, come se si trattasse di questioni di cui ci si può permettere il lusso di occuparsi solo in periodi di prosperità economica.

Così, a eccezione di alcuni paesi europei in cui sono state varate misure innovative in tema di pari opportunità o misure per rendere più efficaci le strutture esistenti²⁴, altrove, sempre in Europa, l'adozione di soluzioni politiche anti-crisi ha spesso fornito il pretesto per indebolire il funzionamento di tali strutture²⁵ o per tagliare gli investimenti in quelle politiche che supportano la presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Al di là di questo, le misure di consolidamento fiscale varate in Europa per far fronte alla riduzione del deficit e del debito pubblico, per i motivi cui si accennava in precedenza, rischiano di penalizzare fortemente le lavoratrici, sia in termini occupazionali e di salario, sia in termini di aumento del lavoro non retribuito, domestico e di cura (Welby 2009): si pensi al blocco o al taglio dei salari e alla riduzione del personale nel settore pubblico; alle riforme delle pensioni, alle riduzioni dei sussidi/assegni/strutture relativi alla cura delle persone o, ancora, ai rincari delle tariffe per i servizi pubblici agevolati. Non è un caso che l'impatto di tutte queste misure non sia stato quasi mai valutato in una prospettiva di genere.

Peraltro, come avverte il già citato rapporto europeo ENEGE da cui abbiamo tratto i

²⁴ V. rapporto ENEGE.

²⁵ In Italia, ad esempio, sono venuti meno, suscitando poco scalpore, i Comitati per le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, e analogo destino ha avuto il Ministero per le Pari Opportunità, ora accorpato a quello dello sport e le politiche giovanili.

dati appena riportati, la situazione appare molto diversificata nelle singole realtà nazionali: a fronte di paesi in cui le ricadute specifiche delle misure di austerità sull'uguaglianza di genere sono modeste, in altri il notevole calo dell'occupazione, delle prestazioni e dei servizi sociali sta compromettendo in maniera significativa i progressi registrati in precedenza.

Emblematica, sotto quest'ultimo profilo, l'esperienza spagnola alla quale è dedicato il contributo della giuslavorista María Luz Rodríguez. Se la legge contro la violenza di genere e quella in materia di uguaglianza (*Ley de Igualdad*), adottate dal Parlamento spagnolo rispettivamente nel 2004 e nel 2007, avevano sortito l'effetto di conferire alle questioni della disuguaglianza di genere un'inedita centralità nel dibattito pubblico e nell'azione di governo, la recente riforma del lavoro del 2012 segna un notevole passo indietro, specie sul fronte della conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Così, la facoltà accordata a lavoratori e lavoratrici di godere di tutta una serie di permessi per soddisfare le esigenze di cura dei propri familiari – facoltà qualificata in termini di vero e proprio diritto soggettivo dalla citata *Ley de Igualdad* – viene gravemente ridimensionata e il suo esercizio è ora subordinato al potere decisionale delle imprese.

Del resto, che le riforme del lavoro promosse in questi tempi di crisi si siano dimostrate più sensibili agli interessi delle imprese, che non ai diritti di lavoratrici e lavoratori, emerge chiaramente anche da una frettolosa analisi delle vicende italiane. Istruttivo, sotto questo profilo, il contenuto delle due misure introdotte dalla recente riforma Fornero (L. 92/2012) con l'obiettivo dichiarato di “sostenere la genitorialità”. Da un parte c'è la novità del congedo obbligatorio di paternità²⁶ – che per il tempo che dura (un giorno lavorativo, oltre a due giorni facoltativi) è utile forse per concedere a mogli o compagne una sosta dal parrucchiere²⁷ (Martelloni 2012, 25-26) – dall'altro ci

²⁶ L'art. 4 della L. 92/2012 sancisce che in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 il padre lavoratore dipendente dovrà astenersi dal lavoro per il periodo di un giorno, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, e di ulteriori due giorni di astensione continuativi, goduti in sostituzione alla madre, per i quali è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione.

²⁷ Così commenta Martelloni (2012, 25-26): «Un aspetto, in particolare, ha fatto, giustamente, infuriare molte donne: si parla, per la prima volta in una legge, di obbligatorietà del congedo parentale per il padre e, quindi, per gli uomini. Il che costituirebbe un grande progresso culturale, se non fosse che la legge ne fissa la misura in soli *tre giorni lavorativi*. Mia moglie – che è madre di due figli, oltre a essere un avvocato giuslavorista – leggendo la norma si domandava quale retroterra culturale potesse aver ispirato

sono i voucher per nidi e babysitter²⁸: misura, quest'ultima, rivolta alle sole madri (come se, in barba alla condivisione dei ruoli, la conciliazione fosse un problema esclusivo delle donne, e in effetti così rischia di esserlo), che possono usufruirne solo a patto che rinuncino al godimento del congedo parentale, vale a dire al godimento di un diritto, che è anche la più importante garanzia offerta dall'ordinamento giuridico italiano a sostegno della genitorialità. Il sospetto, com'è stato rilevato (Cardinali 2013), è che dietro allo scambio del congedo con un corrispettivo economico, ci sia la volontà di favorire il rientro delle madri al lavoro, anche in vista di placare i timori dei datori di lavoro, spesso inclini ad associare alla maternità un calo della produttività e altri più gravi stereotipi, evitando così anche il rischio delle c.d. dimissioni in bianco²⁹. Inutile dire che contro questo rischio occorrerebbe una disciplina più efficace rispetto a quella introdotta di recente nella citata riforma Fornero (Ballestrero 2012) e un sistema di controlli maggiormente pervasivo.

Più in generale, non c'è da stupirsi se, grazie alle misure escogitate dal governo italiano (e mentre diminuisce lo stanziamento di fondi a supporto dell'ampiamiento dei servizi locali per l'infanzia), nel nostro paese il principale sostegno alla genitorialità provenga soprattutto dai nonni, dalle nonne in particolare (il 24% dei bimbi italiani contro il 7% di quelli tedeschi è accudito dai nonni quando non è affidato a qualche tipo di istituzione scolastica)³⁰. Eppure, è noto, investire risorse pubbliche nel sostegno ai servizi di cura sarebbe un mezzo fondamentale per garantire maggiore continuità alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come del resto dimostra il fatto che i tassi di occupazione femminile nel nostro paese tendono a diminuire sensibilmente in concomitanza con la nascita del primo figlio e ancor di più del secondo, anche a causa

una simile previsione. Perché indicare in tre giorni il congedo obbligatorio di paternità può voler dire una sola cosa: che lasci i bambini al papà, un primo giorno per andare dal parrucchiere per una messa in piega; un secondo giorno per rilassarti in un centro benessere; un terzo per andare a fare un po' di shopping, approfittando della compagnia di un'amica disoccupata. È, evidentemente, questo il mondo che hanno in mente il presidente Monti e la ministra Fornero, quando pensano all'altra metà del cielo...».

²⁸ Cfr. art. 4 della L. 92/2012.

²⁹ Si tratta di un fenomeno illecito molto diffuso in Italia, che consiste in dimissioni, prive di data, sottoscritte dalla lavoratrice o dal lavoratore al momento dell'assunzione o durante lo svolgimento del rapporto e "integrate" poi dal datore di lavoro nel momento in cui decide di risolvere il contratto.

³⁰ Per approfondimenti vedi Keck e Saraceno (2008).

dell'importante incidenza del citato fenomeno delle dimissioni in bianco³¹.

Si potrebbe pensare che questi sono problemi tipici di realtà europee in cui domina una cultura familista di matrice cattolica, e soprattutto dove gli effetti della crisi, in termini di deficit pubblico e aumento dei tassi di disoccupazione, sono stati prorompenti, ma a ben vedere, anche in paesi, come la Germania, più forti dal punto di vista economico, e più attrezzati dal punto di vista dei servizi pubblici o convenzionati alla cura³², si è assistito nel corso dei primi anni del nuovo millennio a una contrazione della spesa sociale e a un *ripiegamento culturale* che ha ribadito la centralità domestica del ruolo femminile. Come pone in evidenza lo studio comparatistico proposto in questa sezione dalle tre sociologhe tedesche Ostner, Kurz e Schulze, le riforme avviate di recente in Germania hanno certamente consentito al paese di affrontare meglio la crisi economica in atto, ma, sebbene si tratti di un aspetto spesso trascurato dalle testate giornalistiche europee, le donne ne pagano un prezzo altissimo. I tagli al welfare, che nell'ottica liberista servirebbero a recuperare competitività sui mercati per la macchina nazionale, hanno determinato anche qui un aumento della precarizzazione del lavoro femminile: a fronte del maggiore coinvolgimento delle donne tedesche nel mercato del lavoro rispetto allo sconcertante panorama italiano e spagnolo, quasi la metà di loro nel 2010 risultava occupata in impieghi part-time (46% contro l'8% degli uomini), spesso "mini-jobs" con retribuzioni molto contenute. Riflettere sulla riforma "vincente" tedesca è dunque importante anche perché consente di mettere in discussione la stessa legittimità delle richieste che, in nome del "bene comune" vengono avanzate dai vari governanti di turno.

Secondo la chiave interpretativa proposta da Clarissa Rudolph nel saggio qui ospitato, le recenti politiche del lavoro in Germania, avvalendosi della retorica dell'autonomia individuale per cui ognuna/o è responsabile per sé e non è l'ente collettivo a doversi addossare compiti di cura, finiscono in realtà per riaccreditare una visione tradizionale

³¹ Secondo il rapporto annuale ISTAT del 2011, oltre la metà delle interruzioni dell'attività lavorativa dopo la nascita del primo figlio è imposta dal datore di lavoro.

³² Proprio ad agosto 2013 il Parlamento tedesco si è apprestato a discutere una riforma proposta dal governo Merkel, che prevederebbe la garanzia del diritto a un posto in asilo nido per ogni bambino che vive in Germania: un progetto, integrato tuttavia dalla controversa previsione, ispirata ai principi del welfare conservatore, di un assegno mensile (c.d. *Betreuungsgeld*) a favore di quei genitori che, invece dell'asilo, decidano di tenere i propri bambini a casa.

della divisione sessuale (e sessista) dei ruoli familiari, incentrata sul lavoro “volontario” femminile: così, di fatto, molte donne sono costrette a rinunciare a spazi di visibilità nel contesto pubblico per far fronte a esigenze imposte dal “privato”, e a causa della scarsità del loro reddito differito spesso anche a un futuro di indipendenza economica.

Ad analoghe considerazioni sul carattere ambivalente dell’inserimento delle donne nel mercato (occupate sì, ma a “basso costo”) perviene anche lo studio condotto da Sabine Beckmann sull’ascesi del c.d. *adult model work* in Germania. Coniugando il metodo genealogico di matrice foucaultiana con l’analisi di alcuni dati qualitativi ricavati da ricerche empiriche, questo studio fornisce alcuni spunti critici di riflessione su quello che, a detta dell’autrice, avrebbe rimpiazzato, in molti paesi industrializzati occidentali, il modello di organizzazione sociale del lavoro basato sulla centralità del *male breadwinner* (con mogli casalinghe): il richiamo è al c.d. *adult worker model*, spesso invocato dai riformatori sociali europei negli ultimi anni, il quale imporrebbe, per effetto della femminilizzazione del lavoro, di trattare anche le donne come individui autonomi nel mercato liberi di scegliere *tra* la carriera e la famiglia. L’impressione, tuttavia, è che anche in questo modello l’ambito della cura continui a essere confinato in uno spazio privatizzato, familiarizzato, nascosto, dove domina, inalterata, l’ideologia moderna della separazione tra sfera privata e sfera pubblica: un’ideologia, aggiungiamo noi, che ha contribuito a occultare l’origine artificiale di tale separazione e con essa le manifestazioni di un dispositivo patriarcale che non agisce più nelle forme del potere sovrano, ma, in termini foucaultiani, attraverso una rete di saperi e poteri diffusi. Sicché, mentre la femminilizzazione del lavoro retribuito diventa un po’ ovunque sinonimo di precarizzazione, come del resto per molti giovani uomini, la retorica della responsabilità individuale che accompagna le politiche di risparmio sugli investimenti sociali ben si sposa alla celebrazione dell’avvento di un nuovo paradigma, dove, con una certa assonanza rispetto ad alcuni dettami del c.d. femminismo della scelta o *choice feminism* (Casalini 2011), le donne sono caratterizzate appunto come soggetti liberi di scegliere. Un paradigma, però, che nelle sue configurazioni teoriche sembra ignorare le reali condizioni di vita delle persone (Daly 2011) e i contesti strutturali all’interno dei quali le scelte esistenziali sono compiute, nonché la diversità di tali scelte per uomini e

donne e tra diversi gruppi di donne, oltre che tra individui di diversa identità e orientamento sessuale.

4. Ambivalenze della “femminilizzazione” del lavoro e discriminazioni di genere

Sicuramente in Italia, ma non solo, la famiglia, lungi dall’essere percepita a livello politico come un’entità sulla quale investire risorse, (ha rappresentato e) rappresenta una fonte di *ricchezza* per supplire alle carenze derivanti dallo smantellamento dello stato sociale³³.

A scanso di equivoci, precisiamo che il richiamo al modello sociale familiare (tradizionalmente inteso) è dovuto a ragioni di mera opportunità, e non sottende, ovviamente, alcuna valutazione circa la sua maggiore importanza morale rispetto a forme di unioni alternative o alla scelta *single*. Piuttosto, l’impiego di tale modello è giustificato dal fatto che i dati disponibili fanno a esso riferimento, permettendoci di porre in risalto come le politiche sociali abbiano scaricato e tuttora scarichino su questo tipo di “privato” la responsabilità e la soluzione della maggior parte delle questioni legate alla conciliazione fra tempi di lavoro, tempi di riposo e riproduzione della specie³⁴. Con il risultato che proprio nel contesto della famiglia tradizionale tendono a riprodursi e perpetuarsi (quasi) surrettiziamente dinamiche di disuguaglianza di genere (Okin 1989).

Non a caso, le trasformazioni dei nuclei familiari rischiano di determinare un esaurimento di questa *fonte di ricchezza* basata sul “volontariato femminile”, il che potrebbe far riflettere sui motivi, forse in parte anche di convenienza, che spesso accompagnano, specie nel nostro paese, l’atteggiamento di ostinata resistenza nei confronti del riconoscimento legale di forme di convivenza alternative alla famiglia eterosessuale.

³³ Con questo siamo consapevoli di non svelare alcun segreto, è lo stesso Istat nel 2008 a denunciarlo: vedi Ranaldi e Romano (2008).

³⁴ *Ibidem*

Peraltro, l'analisi del caso italiano permette di evidenziare come lasciare “a casa” le donne oggi non produca affatto una maggiore ricaduta in termini di benessere per la famiglia tradizionale, lasciando invece emergere la paradossale combinazione tra i bassi livelli di occupazione femminile e la diminuzione del tasso delle nascite (Valentini, 2012). E del resto, anche il fenomeno delle donne casalinghe è profondamente mutato: a partire dalla complessità della sua composizione odierna, come mostra la ricerca di Franca Maria Alacevich e Annalisa Tonarelli qui pubblicata, si tratta di un fenomeno che ormai sfugge a una caratterizzazione unitaria. Sarebbe importante, invece, individuare e capire le cause profonde della “inattività” nel mercato del lavoro femminile (molto alta nel contesto italiano, dove comunque il ruolo di casalinga è tuttora abbastanza diffuso e culturalmente accettato).

Dalla lettura dei saggi che compongono questa sezione monografica emerge come la mancanza di politiche volte a una redistribuzione del lavoro di cura fra i sessi costituisca (ancora) l'aspetto cruciale dei problemi legati al divario di genere. Laddove si è raggiunta una certa parità nella gestione di questo lavoro – indispensabile alla riproduzione sociale –, ciò è avvenuto, il più delle volte, grazie all'*outsourcing* delle attività domestiche e di cura, ossia alla loro esternalizzazione. Le donne hanno quindi diminuito il proprio coinvolgimento in tali attività, delegandolo ad altri (più spesso “altre” come sappiamo), ma senza una corrispondente redistribuzione di ruoli e di responsabilità all'interno della coppia (Menniti e Demurtas 2012, 30; Naldini e Saraceno 2011).

D'altro canto, le soluzioni politiche finora proposte hanno affrontato la questione della conciliazione sostanzialmente attraverso l'espedito del part-time. Questo però non ha dato grandi frutti e, anzi, come già si accennava, ha finito per caricare un ulteriore peso sulle spalle delle donne, compromettendo le loro possibilità di carriera e la loro indipendenza economica futura, diminuendo il loro potere contrattuale nell'ambito della famiglia. Diversi studi evidenziano, invece, come il tempo di lavoro domestico di uomini e donne muti in relazione al titolo di studio e al reddito dei due partner: all'aumentare dei livelli di scolarizzazione e di reddito da lavoro, le donne tendono a impiegare meno tempo nel lavoro domestico. In particolare, più le donne raggiungono il livello di reddito e/o lo status professionale del partner più si liberano delle incombenze

familiari; parallelamente, gli uomini che vivono assieme a donne con un elevato status professionale e/o reddito da lavoro dedicano maggior tempo alle attività domestiche e di cura. «Si deve quindi evidenziare come quella economica sia una delle poche variabili che mostrano una relazione opposta tra i due partner» (Menniti e Demurtas 2012, 23-24), suffragando l'ipotesi che una maggiore simmetria nel mondo del lavoro incentivi una maggiore simmetria nelle relazioni private e familiari (Saraceno 1980). Anche per questo motivo, ridurre il *gender pay gap* dovrebbe essere un obiettivo primario delle politiche pubbliche, che produrrebbe vantaggi sia economici sia sociali³⁵.

Tuttavia, al di là dell'espressione di buone intenzioni, spesso tradotte in principi normativi di scarsa efficacia, dai contributi qui raccolti emerge la triste evidenza dell'inesistente o almeno insufficiente attenzione del mondo politico e delle parti sociali verso il problema del divario di genere nelle sue diverse declinazioni. Si tratta di un problema noto, ma costantemente riposto in secondo piano rispetto ad altre questioni considerate più urgenti. Eppure già l'OCSE nel 2008 associava il mancato sfruttamento del potenziale produttivo femminile a un sostanziale fallimento del mercato, perché la disuguaglianza di genere si traduce, tra le altre cose, in un incredibile spreco di risorse: basti pensare alla sottoutilizzazione del capitale formativo femminile e a come una «maggiore inclusione delle donne nel mercato lavoro potrebbe potenzialmente far crescere il PIL europeo di circa il 27 per cento»³⁶ – in Italia del 32% (Palomba 2013, 81). Spesso sono gli stessi gestori dell'economia, come ci ricorda Alisa Del Re in un contributo pubblicato nel numero di apertura di questa rivista (Del Re 2012), a invocare “la messa al lavoro salariato” delle donne come una possibile soluzione per uscire dalla crisi: peccato che nell'esaltare il ruolo del lavoro *produttivo* femminile come risorsa chiave per lo sviluppo sociale ed economico a livello globale, quasi mai ci si interroghi sui modi in cui questo sviluppo potrebbe migliorare le condizioni di vita delle donne.

Proprio nell'ottica di una valorizzazione del potenziale femminile, vanno letti, secondo noi, i risultati della ricerca presentata da Michela Bolis, Cecilia Manzo, Ivana

³⁵ Lo studio condotto da Menniti e Demurtas rileva anche come la distinzione fra i generi sia più marcata al sud e come il carico di lavoro domestico risulti più squilibrato a svantaggio delle donne quando esse vivono in aree rurali (*ibidem*).

³⁶ Il testo di Palomba si richiama allo studio, finanziato dal Ministero svedese per l'Integrazione e l'uguaglianza di genere, di Löfström (2009).

Pais a conclusione di questa sezione tematica. Ripudiando ogni tentazione essenzialistica, che inchioda le donne a destini “naturalisti” in virtù di loro doti altruistiche innate, dallo studio delle tre sociologhe emergono, infatti, alcuni indizi su come, nella cornice di una declinazione molto politica ed operativa dell’etica della cura, un’abitudine alla cura possa contribuire a sviluppare un diverso, e più positivo, approccio all’attività imprenditoriale, o almeno ai rapporti con i dipendenti. Si tratta di un aspetto delicato: vi è chi guarda alla «messa in produzione dell’abitudine alla relazione e alla cura, storicamente più marcate tra le donne, addestrate per secoli nel ruolo riproduttivo» (Morini 2010, 57) come a uno dei volti (inquietanti) della “femminilizzazione” del lavoro, funzionale a un sistema economico *bio-capitalista* che tenderebbe a convertire l’occupazione professionale in “servizio”, determinando spesso una sovrapposizione dei tempi di lavoro ai tempi di vita (Leccardi 2009). Un’interpretazione delle trasformazioni del lavoro contemporaneo meritevole di attenzione – le lavoratrici e i lavoratori della conoscenza ne fanno spesso esperienza diretta – che ci suggerisce, assieme ad altre ragioni, di aderire a una versione debole, e non celebrativa, dell’idea della cura dell’altra/o: un’idea che parte dalla constatazione della (inter)dipendenza come cifra dell’umanità e, sul piano teorico, dalla convinzione che la stessa nozione di ‘sé’ risulta incoerente se non è intesa come il risultato di una serie complessa di reti, relazioni e scambi con gli altri (Robinson 2006). Ciò è anche utile a rimarcare come la rivendicazione e soprattutto l’effettiva garanzia di diritti giuridici e pretese morali, in primo luogo di uguaglianza, non possa essere disgiunta dalla forma della società nella quale tali diritti e tali pretese si vogliono declinare. È per questo che la riduzione delle asimmetrie, ad esempio nell’uso dei tempi, deve tener conto dell’incisività svolta dai ruoli di genere tradizionali, poiché i dati mostrano che l’asimmetria diminuisce, e dunque il tempo delle donne è considerato meno “sacrificabile”, nei contesti sociali e culturali in cui la rappresentazione della divisione sessuale dei ruoli non è così radicata³⁷.

Siamo consapevoli che le recenti trasformazioni del mondo del lavoro, acuite dalla crisi economica e sociale di questi ultimi anni, hanno contribuito ad alimentare

³⁷ Quando nella famiglia l’unica percettrice di reddito è la donna «l’asimmetria di genere lascia spazio ad un maggiore contributo maschile»: A. Menniti, P. Demurtas (2012), 29.

l'ambiguità dell'espressione "femminilizzazione del lavoro". Quest'espressione, cioè, non serve più a denotare solo l'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro salariato (con tutte le ambivalenze di cui si è detto). A essa sono stati attribuiti almeno due ulteriori significati che evocherebbero altrettanti fenomeni nuovi rispetto al passato, e tra loro, ci pare, non necessariamente connessi. Il primo fenomeno, al quale abbiamo accennato poco fa, riguarda l'esaltazione di qualità empatiche, emotive e relazionali, tradizionalmente ascritte alle donne, nei contesti professionali retribuiti, o almeno in alcuni di essi (Fontana 2002); il secondo si riferisce, invece, all'estensione, al di là del genere (e al di qua, forse, della classe sociale e della etnia di appartenenza), dei meccanismi di assoggettamento e sfruttamento che hanno storicamente contraddistinto la condizione femminile, per cui i processi di precarizzazione e di flessibilizzazione del lavoro e la scarsa garanzia dei diritti sociali coinvolgerebbero oggi, seppur in misura diversa, tanto gli uomini come le donne (Beck 1999).

Detto questo, rimaniamo convinte che la posizione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro - produttivo e riproduttivo, remunerato e "volontario" - vada interpretata anzitutto come una questione di (discriminazioni di) genere. Sullo sfondo di un destino comune che lascia senz'altro intravedere una concatenazione di meccanismi e strategie di sfruttamento, sono le donne, in quanto donne, a essere rimesse al margine. Il quadro che emerge dalle recenti riforme del lavoro adottate in risposta ai vari venti di crisi, tende non solo, come detto, a ribadire la centralità del loro ruolo domestico e accudente, ma anche a complicare le loro condizioni di vita complessive, rafforzando stereotipi e aspettative sociali di cui sono state da sempre esclusive destinatarie, tutt'al più in buona compagnia dei soggetti variamente assimilati all'universo femminile.

Bibliografia

- Ballestrero, M.V. (2012), *Dimissioni in bianco, una legge a rischio furbetti*, in «Ingenere», 10 luglio, <http://www.ingenere.it/articoli/dimissioni-bianco-una-legge-rischio-furbetti>.
- Barbieri, F. (2012), *Alle donne salari più bassi del 20%*, in «Il Sole 24 ore», 30 gennaio, <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2012-01-30/alle-donne-salari-bassi-063744.shtml?uuid=AaGpWSkE&fromSearch> (consultato il 24 luglio 2013).
- Beck, U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*; trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000.
- Bettio, F. (2013), *Perché in Italia si riapre il gender pay gap*, in «Ingenere», 30 maggio, <http://www.ingenere.it/articoli/perch-italia-si-riapre-il-gender-pay-gap>.
- Bettio, F., Corsi, M., D'Ippoliti C., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. e Verashchagina, A. (2012), *The impact of the economic crisis on the Situation of women and men and on gender equality policies*, ENEGE, European Commission.
- Bettio, F. (2012a), *Il genere della crisi e le manovre finanziarie*, in «Ingenere», 12 gennaio, <http://www.ingenere.it/articoli/il-genere-della-crisi-e-le-manovre-finanziarie>.
- Bettio, F., Smith M. e Villa P. (2009), *Le donne nella grande crisi. Sfide e opportunità*, in «Ingenere», 4 dicembre, <http://www.ingenere.it/articoli/le-donne-nella-grande-crisi-sfide-e-opportunit>.
- Bianco, M., Lotti, F. e Zizza, R. (2013), *Le donne e le economia italiana*, paper n. 171 della serie “Questioni di Economia e finanze” (Occasional Papers), in http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest_ecofin_2/qef171/QEF_171.pdf (consultato il 24 luglio 2013).
- Cardinali, V. (2013), *Voucher per nidi e baby sitter. Perché così non va*, in «Ingenere», 30 luglio, <http://www.ingenere.it/articoli/voucher-nidi-e-baby-sitter-perch-cos-non-va>.

- Carlini, R. e Pavone, G. (2013), *L'Istat: Italia all'ingiù, le donne corrono al lavoro*, in «Ingenere», 22 maggio, <http://www.ingenere.it/articoli/listat-italia-allingi-le-donne-corrono-al-lavoro>.
- Casalini, B. (2011), *Libere di scegliere? Patriarcato, libertà e autonomia in una prospettiva di genere*, in «Etica & Politica / Ethics & Politics», vol. 13, n. 2, pp. 329-364.
- Daly, M. (2011), *What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective*, in «Social Politics», vol. 18, n. 1, pp. 1-23.
- Del Re, A. (2012), *Questioni di genere: alcune riflessioni sul rapporto produzione/riproduzione nella definizione del comune*, in «About Gender», vol. 1, n. 1, pp. 151-170, in <http://www.aboutgender.unige.it/ojs/>.
- Fontana, R. (2002), *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci.
- Ghignoni E. e Verashchagina, A. (2012), *Added versus discouraged worker effect during the recent crisis: evidence from Italy*, in http://www.espanet-italia.net/images/conferenza2012/PAPER%202012/Sessione_C/C_3_VERASHCHAGINA_GHIGNONI.pdf (consultato il 2 agosto 2013).
- Gualtieri, V. e Rossi, M.C. (2013), *Pubblico vs privato: non tutte sotto lo stesso tetto*, in «Ingenere», 3 aprile, <http://www.ingenere.it/articoli/pubblico-vs-privato-non-tutte-sotto-lo-stesso-tetto>.
- Karamessini, M. e Rubery, J. (eds. by) (2013), *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, London, Routledge.
- Keck, W. e Saraceno, C. (2008), “Grandchildhood in Germany and Italy: an Exploration”, in Leira, A. e Saraceno, C. (a cura di), *Childhood: Changing contexts, Comparative Social Research*, Emerald/Jai Press, Billingley, pp. 144-163.
- Leccardi, C. (2009), *Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*, Roma-Bari, Laterza.
- Löfström, A. (2009), *Gender Equality, Economic Growth and Employment*, in http://www.arifl.regione.lombardia.it/shared/ccurl/278/82/EUstudie_sidvis%5B1%5D.pdf. (consultato il 21 agosto 2013).

- Lucchese, M. (2012) "I numeri del lavoro" in Ragozzino, G. e Lucchese, M. (a cura di), *Il lavoro in Italia. Dal precariato alla riforma Fornero*, Roma, Sbilibri, in <http://www.sbilanciamoci.info/ebook/Il-lavoro-in-Italia-13716> (consultato il 30 agosto 2013).
- Martelloni, F. (2012), *Un tecnico del diritto parla alla Fiom*, in Ragozzino, G. e Lucchese, M. (a cura di), *Il lavoro in Italia. Dal precariato alla riforma Fornero*, Roma, Sbilibri, in <http://www.sbilanciamoci.info/ebook/Il-lavoro-in-Italia-13716> (consultato il 30 agosto 2013).
- Morini, C. (2010), *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombrecorte.
- Menniti, A. e Demurtas, P. (2012), *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, IRPPS Working Papers, n. 47, in <http://www.irpps.cnr.it/e-pub/ojs/index.php/wp/article/view/4> (consultato il 25 agosto 2013).
- Naldini, M. e Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, il Mulino.
- Okin, S.M. (1989), *Justice, Gender, and the Family*; trad. it. *Le donne e la giustizia. La famiglia come problema politico*, Bari, Dedalo, 1999.
- Palomba, R. (2013), *Sognando parità*, Milano, Ponte alle Grazie.
- Ranaldi, R. e Romano, M.C. (2008), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, in «Argomenti», n. 33, Istat, in http://www3.istat.it/dati/catalogo/20080904_00/arg_08_33_conciliare_lavoro_e_famiglia.pdf (consultato il 23 luglio 2013).
- Robinson, F. (2006), *Care, Gender and Global Social Justice: Towards an Moral Framework for Ethical Globalization*, in <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17449620600677213#.UiT4GOAdJLw> (consultato il 21 luglio 2013).
- Saraceno, C. (a cura di) (1980), *Il lavoro mal diviso. Ricerca sulla distribuzione dei carichi nelle famiglie*, Bari, De Donato.
- Valentini (2012), *O i figli o il lavoro*, Milano, Feltrinelli.

- Villa, P. (2010), “Donne al lavoro tra mercato e famiglia. Conversazione con Paola Villa”, in Sisti, E. e Costa, B. (a cura di), *Le donne reggono il mondo. Intuizioni femminili per cambiare l'economia*, Milano, Altra Economia Edizioni, p. 81.
- Welby, S. (2009), *Gender and the Financial Crisis*, in http://www.lancaster.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Gender_and_financial_crisis_Sylvia_Walby.pdf (consultato il 30 giugno 2013).