

Sociologia del Lavoro

Le donne hanno sempre lavorato

3 aprile 2017



Sandra Burchi sandra.burchi@gmail.com




LE DONNE HANNO SEMPRE LAVORATO

Alice Kessler Harris, *Women Have Always Worked.*

A Historical overview, Feminist Press 1981

Sylvie Schweitzer, *Les femmes on toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes au XIX e XX siècles*, Odile Jacob, Paris 2002



Identità di genere VS Identità lavorativa

- Il lavoro femminile non è stato valorizzato, né in passato, né in presente
- Per le donne l'identità di genere (che non è unica, anzi è mutevole nel tempo e nello spazio) prevale su quella legata al lavoro.
- Ancora oggi è più facile sentir dire “donne che lavorano” o “il lavoro delle donne”, piuttosto che “lavoratrici”. Si tratta di costruzioni discorsive che stanno in tensione fra la mancanza di riconoscimento e un riconoscimento che include la specificità.

Fenomeni di lunga durata

Si tratta di fenomeni relativi al difficile riconoscimento che il lavoro femminile ha avuto (e ha ancora) nella società

- Difficile trattamento economico
- Invisibilizzazione e naturalizzazione del lavoro femminile
- Difficile “formalizzazione”: lavoro non standard, economia sommersa, marginalità

1. Le donne hanno SEMPRE guadagnato di meno

■ A parità di lavoro le donne hanno SEMPRE guadagnato di meno

Anna Bellavitis ne “Il lavoro delle donne” (Viella 2017) ci dice che anche in età moderna

“A parità di lavoro i salari femminili erano inferiori a quelli maschili perché, anche quando si trattava della sola fonte di sostentamento di una persona o di un’intera famiglia, li si considerava *salari di complemento* rispetto al salario principale del marito e capofamiglia e la manodopera femminile era mobilitata soprattutto quando si rendeva necessario abbassare i costi di produzione.

Per costruire questa **finzione** si dovette attuare un lavoro costante e pervasivo per sminuire le attività femminili, considerarle non specializzate, anche quando lo erano, rendere difficile o impedire alle donne l’accesso alla formazione, all’educazione e all’apprendistato, per mantenerle in uno stato di minorità e subordinazione, reale e psicologica, per persuaderle, insomma, del loro minor valore, sociale, intellettuale, lavorativo” (p.9)

Legge sulla parità di trattamento salariale in Italia è approvata nel 1977

- Legge 9 dicembre 1977, n. 903 (1).
- art1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
- La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:
 - 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
 - 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

■ **We want sex equality** è un film del 2010 diretto da Nigel Cole. Ispirato a fatti realmente accaduti, il film racconta lo sciopero del 1968 di 187 operaie alle macchine da cucire della [Ford](#) di [Dagenham](#). Costrette a lavorare in condizioni precarie per molte ore e a discapito delle loro vite familiari, le donne, guidate da Rita O'Grady, protestarono contro la discriminazione sessuale e per la parità di retribuzione. Pagate come operaie non qualificate, le lavoratrici attuarono uno sciopero che riuscì ad attirare l'attenzione dei sindacati e della collettività, trovando infine l'appoggio del ministro [Barbara Castle](#), pronta a lottare con loro contro una legge iniqua e obsoleta.

■ <https://www.youtube.com/watch?v=eSI4XARGWCU>

Gender pay gap

- La tematica del gender pay gap è ancora irrisolta, nonostante la “parità di trattamento”, le “pari opportunità” e il contrasto alle discriminazioni siano tra i nuclei portanti dell’essere “Europa” e ciò fin dal momento stesso della nascita della Comunità Europea. Che cosa vuole dire, innanzi tutto, gender pay gap? Vuole dire **discriminazione retributiva, laddove però nel concetto di “retribuzione” (pay) è importante inserire tutto quanto è percepito dal lavoratore (e non dalla lavoratrice), cioè tutto quello che può essere o diventare “retribuzione”**.
- Nell’area Euro le donne guadagnano, in media, il 16,4% in meno dei colleghi uomini
- Nel concetto di retribuzione utile al fine del raffronto non può considerarsi solo la “paga base”, quella da contratto collettivo, ma devono essere considerati anche altri emolumenti percepiti dal lavoratore (e, viene da dire, non percepiti dalla lavoratrice) che concorrono però alla formazione del reddito personale.
- Le principali cause sono da far risalire a un atteggiamento discriminatorio. Secondo l’Unione Europea - che ha un programma aperto su questo tema - i motivi sono prima di tutto riferibili a una mentalità che nel mercato di lavoro continua a sottovalutare le donne:

Le principali cause del divario retributivo di genere

- Le discriminazioni sul posto di lavoro
- Le differenze di mansioni e di settori
- Le pratiche lavorative e i sistemi di retribuzione
- Professionalità femminili spesso sottovalutate

Le competenze e le capacità delle donne sono spesso sminuite, soprattutto nei settori dove sono maggiormente rappresentate. Questa svalorizzazione incide negativamente sulla busta paga. Molto spesso i lavori fisici svolti tradizionalmente dagli uomini sono ritenuti superiori a quelli esercitati dalle donne: un magazziniere guadagnerà per esempio di più di una cassiera di supermercato. Inoltre, quando le donne prevalgono in un determinato settore, vengono pagate di meno, mentre per gli uomini vale giusto il contrario: quanto più prevalgono in un settore, tanto più i loro stipendi sono alti. Nei settori a prevalenza femminile, come quello delle pulizie, gli stipendi sono in genere più bassi rispetto a settori paragonabili dominati dagli uomini, come quello della raccolta dei rifiuti. Le competenze femminili vengono spesso sminuite perché sono viste come «tipiche» delle donne e non come indice di professionalità: un'infermiera guadagna in genere meno di un paramedico, pur vantando qualifiche analoghe. Preconcetti di questo tipo alimentano discriminazioni salariali e condizionano la valutazione del lavoro femminile.

- Fonte:

Colmare il **divario retributivo di genere** nell'Unione europea (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_it.pdf)

2. Invisibilizzazione

- Difficile formalizzazione del lavoro delle donne: le storiche per portare alla luce il lavoro delle donne nelle varie epoche storiche hanno dovuto riferirsi a fonti secondarie. Pensate come soggetti che lavoravano “in aggiunta” non compaiono nelle anagrafi e nelle stime ufficiali. La presenza delle donne come lavoratrici si deve cercare in altri registri quelli dei tribunali, degli atti notarili e soprattutto sulle **fonti private** (diari e corrispondenze)
- Il lavoro svolto dalle donne fra le mura di casa (il lavoro a domicilio è stato centrale per uomini e per donne fino all’invenzione della fabbrica moderna) per la continuità con il lavoro di cura e per gli equilibri di tipo patriarcale, non veniva riconosciuto come tale.

Non era solo il lavoro di cura rivolto ai membri della famiglia ad essere svolto all’interno delle mura domestiche, ma anche una buona parte delle attività che le donne potevano esercitare come la filatura, il cucito, la tessitura. Si tratta di attività che se praticate all’interno della bottega di famiglia, gestita dal maestro artigiano, non ricevevano retribuzione e difficilmente apparivano nei censimenti fiscali della popolazione.

Anna Bellavitis, Il lavoro delle donne, Viella

La casa come ambiente di lavoro

- Il lavoro di cura e il lavoro domestico hanno ottenuto lo statuto linguistico di “lavoro” con molta difficoltà. Non riconosciuto e non retribuito perché considerato “naturale”.
- a. domestic labour debate anni Settanta
- b. global care chain (vedi i lavori di Arlie Hochschild)

Riconoscimento del lavoro domestico come “lavoro” e contributo all’economia

Sono circa **52,6 milioni** nel mondo le persone impiegate nel settore del lavoro domestico e di cura retribuito. Di questi, **43 milioni sono donne e 7 milioni bambini..**

Una serie di legami fra persone attraverso il mondo basato sul lavoro di cura, retribuito e non retribuito
Arlie Hochschild. Donne globali. Tate, Colf, Badanti.
Feltrinelli 2004

3. Non-formale

- Il difficile riconoscimento ha portato le donne ad "inserirsi negli interstizi di norme spesso ambigue o poco esplicite", "manipolare a proprio vantaggio regolamenti e tradizioni" dimostrando di avere quella che oggi si definisce una agency, la capacità di attivarsi, di farsi soggetto, di muoversi in prima persona.
- La difficile partecipazione delle donne al mondo del lavoro formale e organizzato le ha fatte vivere nella storia - ma anche nel presente - un'economia ibrida, formale e informale, ufficiale e sommersa, spesso attivata con consapevolezza e in prima persona.