"PERISCOPIO"

OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL
Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità

INDAGINE "DONNE AL LAVORO NELLA RSM: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ"

GIOVANNI GHIOTTI
PRESENTAZIONE

GILBERTO PIERMATTEI
PREMESSA

NICOLA DE LUIGI
NICOLETTA SANTANGELO
CURATORI DELL'INDAGINE

9

— N°9 · MARZO 2008 —

Central Square, 17 via 5 Febbraio 47895 Domagnano - Repubblica di San Marino - Tel.0549 962060 Fax 962075

Confederazione Sammarinese del Lavoro

"PERISCOPIO"

SOMMARIO

OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL

Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità

Direttore Responsabile: Gilberto Piermattei
Central Square, 17 via 5 Febbraio
47895 Domagnano - Repubblica di San Marino
Tel.0549 962060 Fax 962075

INDAGINE
"DONNE AL LAVORO NELLA RSM: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ"

GIOVANNI GHIOTTI
Segretario Generale CSdL
PRESENTAZIONE

GILBERTO PIERMATTEI
Segretario Confederale CSdL
PREMESSA

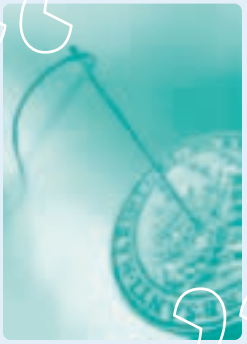
NICOLA DE LUIGI
Sociologo esperto in politiche del Lavoro

NICOLETTA SANTANGELO
Sociologa esperta in politiche di Genere

IN COPERTINA:
ELABORAZIONE
ANTICO SIGILLO DELLA
REPUBBLICA

Progettazione e Impaginazione Grafica:
Studio AG s.a. R.S.M.

Stampa: Studiostampa s.a.



9

— N°9 · MARZO 2008 —

www.csdl.sm - info@csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

PRESENTAZIONE

di **Giovanni Ghiotti**
Segretario Generale CSdL

In questo numero di Periscopio pubblichiamo l'esito dell'indagine dal titolo "Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide e opportunità", che la CSdL ha realizzato attraverso il questionario inviato nel dicembre scorso a tutte le lavoratrici occupate a San Marino, e che è stato compilato e rispedito alla Confederazione da un numero molto significativo di lavoratrici. Una indagine che sarà anche alla base del Convegno che la CSdL ha organizzato per giovedì 13 marzo presso il Teatro Titano, in cui intervengono prestigiosi e qualificati relatori.

Questa pubblicazione ci offre dunque uno spaccato reale della condizione delle donne nel mondo del lavoro sammarinese, nella famiglia e nella società, individuando le situazioni di maggiore disparità e criticità sia sul piano dei trattamenti che su quello retributivo, facendo emergere quelle che sono le richieste e i bisogni specifici che avvertono le donne per raggiungere una condizione di sostanziale uguaglianza di diritti e di opportunità sul piano professionale e sociale.

Tale complesso lavoro di ricerca e approfondimento, fornirà una serie di importanti indicazioni che la Confederazione del Lavoro è impegnata a recepire nella definizione delle strategie sindacali per raggiungere sia i necessari provvedimenti legislativi di carattere sociale, da rivendicare nei confronti del Governo, che le più adeguate misure contrattuali a supporto delle esigenze e dei diritti delle donne, da inserire nelle piattaforme rivendicative dei diversi settori di lavoro.

Infatti, è fondamentale ampliare e migliorare gli strumenti normativi e contrattuali esistenti e individuare nuove modalità di organizzazione del lavoro, affinché la vita lavorativa delle donne possa fondarsi effettivamente sul principio delle pari opportunità: ciò nelle varie fasi della carriera lavorativa, dalla assunzione fino alla possibilità di far crescere i livelli professionali e raggiungere le cariche di maggiore responsabilità.

Rafforzare e diffondere il valore delle pari opportunità rappresenta quindi un obiettivo fondamentale del sindacato, da tradurre nel diritto per tutte le lavoratrici e i lavoratori di partecipare all'organizzazione del lavoro, per conciliare le esigenze della famiglia, per far crescere le condizioni sociali di parità, uguaglianza e coesione sociale. Così come forte continuerà ad essere il nostro impegno per il rinnovamento, l'ampliamento e la riqualificazione dello stato sociale, affinché le donne siano adeguatamente supportate da una efficace rete di protezione sociale.

La CSdL pertanto ribadisce il proprio impegno per la promozione dei diritti della donna nel mondo del lavoro e per il consolidamento e la riqualificazione dello stato sociale, con l'obiettivo di far crescere la libertà di scelta della donna, troppo spesso ancora costretta a sacrificare molte sue aspirazioni a causa di un contesto sociale non favorevole, e di una ripartizione iniqua delle responsabilità all'interno delle famiglie.

PREMESSA

di **Gilberto Piermattei**
(Segretario Confederale CSdL - Direttore di "Periscopio")

Dopo una intera fase di approfondimento dedicata alle tematiche inerenti il lavoro e la formazione, Periscopio continua le sue pubblicazioni. In tal senso, come Direttore di Periscopio, ho ritenuto che fosse giunto il momento di restringere, in maniera più mirata e specifica, il nostro spettro d'indagine e di approfondimento, indirizzando la nostra attenzione verso la questione femminile.

La domanda da cui sono partito è stata: "A San Marino le donne al lavoro come vivono? È sufficiente avere un lavoro, oppure c'è una richiesta sottile, non rilevata, 'del lavoro' con la L maiu-

scola?” E ancora: “Vi è una reale parità nella vita, nel lavoro, nella società?” E chi se non le donne stesse potevano rispondere a questi quesiti?

Finalità dell’indagine di cui si parla in questo numero - costruita assieme ad un gruppo di compagne e di amiche militanti della CSdL, e concretizzatasi attraverso il questionario che abbiamo inviato a tutte le lavoratrici - è proprio quella di sondare a fondo quell’insieme di ragioni che fanno da ostacolo alla realizzazione delle donne nella vita e nel lavoro, fornendoci conoscenze dirette che ci permetteranno di impostare politiche contrattuali e legislative in grado di far evolvere le condizioni di lavoro e i diritti sociali delle donne, per imboccare la strada della piena parità.

Lo scopo dunque è quello di conoscere i bisogni, le esigenze e le difficoltà delle donne al lavoro, nella famiglia e nella società, per sviscerare il bisogno di parità sociale ed economica, e affermare il vero rispetto per la persona, che le donne rivendicano nella nostra opulenta San Marino. La scelta di chi condurre lo studio dell’indagine, quanto mai oculata, è caduta su Nicola, che sin da subito ha coinvolto la sua collaboratrice Nicoletta. Il risultato è assai lusinghiero, e ne siamo pienamente soddisfatti. Grazie dunque a Nicola e a Nicoletta!

Da parte nostra, nei confronti del Governo andremo a richiedere di costruire nuovi strumenti legislativi capaci di incontrare i bisogni espressi dalle donne lavoratrici, e di orientare il nostro stato sociale affinché svolga un ruolo di maggiore supporto a favore delle donne.

Considerato poi che nel 2008 sono in scadenza tutti i contratti di lavoro più rappresentativi della nostra realtà, sarà gioco facile per la CSdL e per il sindacato unitario, porre al centro della contrattazione le rivendicazioni indispensabili per smascherare tutte le contraddizioni che esistono in moltissime realtà lavorative, e tutte quelle differenze e disparità che sono presenti tra donne e uomini nei diversi settori del mondo del lavoro.

Dunque al confronto in campo legislativo e sullo stato sociale, così come alla contrattazione generale, affidiamo un ruolo riequilibratore per rivendicare una parità sostanziale tra i generi, affidando a tutte le lavoratrici e i lavoratori un grande ruolo di responsabilità, e una importante occasione di scelta culturale: la parità di genere deve essere patrimonio di tutti, consapevoli che sarà un percorso ad ostacoli, ma una sfida alla quale la grande storia della CSdL non ha mai rinunciato. Intanto, Buona lettura a tutti!

DONNE AL LAVORO NELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ

PREMESSA

Questo numero della rivista Periscopio trae origine da un articolato lavoro di ricerca promossa e sostenuta dalla Confederazione Sammarinese del Lavoro (Csdl) che ha visto il coinvolgimento attivo delle delegate sindacali. La ricerca, dal carattere prevalentemente esplorativo, intende offrire alcuni dati empirici, accompagnati da brevi spunti di riflessione, rispetto alla specificità femminile nel mercato del lavoro sammarinese, con l'obiettivo di far emergere non solo gli elementi di criticità che contraddistinguono la vita professionale delle donne e le interferenze con la sfera familiare, ma anche i fattori socio-culturali ed istituzionali che intervengono, all'interno di uno specifico contesto territoriale come la Repubblica di San Marino, nella costruzione del rapporto tra donne e lavoro.

Come sempre accade nei lavori di ricerca, sarebbe necessaria una lunga lista di nomi per ricordare quanti, in modi diversi, hanno accompagnato e supportato questa indagine. Non è questa, purtroppo, la sede più adatta per menzionarli. Non si può non accennare, tuttavia, alle tante donne che hanno deciso di rispondere alle domande del questionario. È a loro, infatti, che va il ringraziamento più grande: senza la loro disponibilità questa ricerca non sarebbe stata possibile.

1. INTRODUZIONE: OBIETTIVI E PERCORSO DELLA RICERCA

Luci ed ombre accompagnano oggi l'evolversi del rapporto tra donne e lavoro produttivo. Come attestano le statistiche, negli ultimi anni la presenza femminile nel mercato del lavoro è cresciuta quasi ovunque, incrinando l'immagine di un modello occidentale di modernizzazione fortemente connotato al maschile, poiché costruito sulla netta opposizione tra "l'uomo conquistatore, innovatore, e la donna, votata alla riproduzione" (Touraine, 2005, p. 85).

Tuttavia, tanto a livello lavorativo, quanto a livello sociale, la maggior parte delle donne conserva una incontestabile condizione di marginalità. Ciò appare evidente non solo perchè sono ancora le donne che continuano a farsi carico del lavoro familiare e spesso sono costrette ad interrompere la propria carriera in caso di maternità, ma anche perché l'organizzazione sociale della sfera produttiva appare ancora fortemente imperniata su una biografia normale di lavoratore, dispensato dalla necessità di doversi occupare delle attività domestiche e di cura proprio perché è prevista la presenza di una donna dalla quale ci si aspetta che se ne faccia carico (Piccone Stella, Saraceno, 1996). A confermare tale marginalità è la loro forte concentrazione in impieghi definiti, in modo eufemistico, "lavori conciliativi", vale a dire lavori "a basso potenziale di carriera", che hanno il solo vantaggio "di consentire loro – in una persistente situazione di scarsità di sostegni sociali – di restare nel mercato del lavoro" (Piazza, 2005, p. 264).

D'altra parte, per quanto anche sul piano del discorso pubblico l'immagine della "donna che lavora" non sia più rappresentata in maniera negativa o problematica, è innegabile che pure oggi quante decidono di costruire un rapporto stabile con la sfera professionale sperimentano la difficoltà di conciliare il lavoro con le altre dimensioni della vita e, in particolare, la sfera degli affetti e della maternità (Barazzetti 2007). Ancora particolarmente attuale, in altre parole, appare la felice metafora utilizzata da Laura Balbo nel lontano 1978[1], quando – introducendo nel dibattito italiano l'immagine della "doppia presenza" – descrive le donne come acrobate sempre in bilico tra lavoro retribuito, lavoro familiare e cura di sé, costrette tanto a privilegiare una logica di adattamento rispetto alle condizioni del mercato del lavoro e dei contesti organizzativi, quanto a fare i conti con una troppo limitata presenza di politiche e misure di defamilizzazione del lavoro di cura ed una divisione del lavoro familiare a loro perennemente sfavorevole.

Del resto, se è vero che l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro di donne con responsabilità familiari ha messo in moto processi di cambiamento sociale di vasta portata, sfidando sia la struttura asimmetrica delle relazioni di genere all'interno del tradizionale modello di famiglia, sia l'assetto di un modello di welfare che affida proprio alla famiglia i compiti di cura, è altrettanto vero che le risposte messe in campo nelle società contemporanee sul piano delle iniziative di policy per sostenere il mutamento dei ruoli di genere nella vita pubblica e nella sfera familiare appaiono ancora ampiamente inadeguate.

Da queste brevi considerazioni appare evidente che la partecipazione femminile al mercato del lavoro è un processo articolato, influenzato da molteplici fattori che hanno a che vedere non solo con la dinamica occupazionale, i cambiamenti della struttura economica (terziarizzazione) o le caratteristiche della forza lavoro (prime fra tutte età e titolo di studio), ma anche con la complessità delle relazioni sociali di genere ed il radicamento sociale. La presenza femminile nel mercato del lavoro va interpretata, in altri termini, come un fatto sociale, poiché "condiziona ed è essa stessa condizionata dalla società, in misura maggiore di quella maschile, che è relativamente indipendente e libera, o comunque meno influenzata da vincoli istituzionali, culturali e sociali" (Semenza, 2004, p. 77). Dunque, indagare la struttura delle preferenze e i modelli di partecipazione femminile significa necessariamente non limitare il campo di osservazione ai meccanismi formali e informali di regolazione del mercato del lavoro, ma allargarlo sino a comprendere le interconnessioni, o più spesso le interferenze, tra sfera lavorativa e sfera familiare che, all'interno dei diversi contesti sociali, prendono forma dall'intrecciarsi di dinamiche occupazionali, assetti di welfare e modelli culturali che ispirano le relazioni di genere. I fattori specifici che possono influenzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono infatti la presenza di figli (soprattutto minori) o di familiari non autosufficienti (disabili e anziani) e la relativa offerta di servizi di supporto al carico di cura; l'organizzazione del mercato del lavoro; la presenza di dispositivi di congedo di maternità/paternità; la divisione del lavoro nella rete familiare; la percezione, affermazione e legittimazione della responsabilità maschile sia entro la famiglia sia nel pensare le politiche di conciliazione. In ogni

1 Il riferimento è al noto saggio dell'autrice pubblicato sulla rivista *Inchiesta*, nel quale la Balbo (1978, p. 6) già alla fine degli Settanta afferma che "i dati mostrano drammaticamente come le donne della doppia presenza sono equilibriste di bilanci tempo molto rigidi, e sono nella vita quotidiana, per effetto di una presenza che se come orario è due volte meta tempo non lo è come concentrazione e tensione, sovraffaticante, nevrotizzante e privatizzante".

territorio l'insieme di questi fattori si combina in maniera differente, dando luogo ad un contesto di vincoli e opportunità che tende a privilegiare determinate pratiche di genere ed a osteggiarne altre.

È a partire da questa prospettiva analitica che si è svolta l'indagine "Donne al lavoro nella Repubblica di San Marino: criticità, sfide e opportunità". Il mercato del lavoro sammarinese non appare, a prima vista, un mercato del lavoro escludente nei confronti delle donne come ad esempio quello di tanti contesti territoriali italiani. Presenta un tasso di occupazione femminile particolarmente elevato se messo a confronto con quello italiano (che però ha proprio nel basso livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro uno dei principali problemi socio-economici) e con quello dell'Emilia-Romagna, la regione che in Italia vanta uno dei tassi di occupazione più elevati, in linea con le indicazioni della Strategia europea per l'occupazione. Infatti, il tasso femminile di "occupazione interno" (valore che non tiene conto dell'impatto delle lavoratrici frontaliere[2]) si attesta, nel 2006, al 67,16% (leggermente inferiore al 74,94% di quello maschile), contro il 46,3% dell'Italia e il 61,5% della regione emiliano-romagnola.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è stata favorita, oltre che dalla non comune vitalità dell'economia sammarinese[3], anche dalla crescente terziarizzazione della domanda di lavoro, in passato alimentata soprattutto dal settore pubblico, capace di offrire opportunità occupazionali con un orario di lavoro più conciliabile con la tradizionale divisione dei ruoli in seno alla famiglia e dunque più favorevoli alle esigenze femminili rispetto a quelle offerte dal settore privato[4]. Più di recente, poi, si è assistito ad un notevole incremento della presenza femminile anche nel settore privato, incoraggiato con ogni probabilità sia delle misure di contenimento della spesa pubblica poste in atto dal Governo (che ha rallentato la domanda di lavoro espressa dal settore pubblico), sia dall'elevato livello di scolarizzazione femminile, ormai nettamente superiore, specialmente tra le fasce più giovani della popolazione, a quello maschile. Negli ultimi dieci anni, pertanto, l'incidenza delle donne occupate nel pubblico impiego sul totale delle occupate dipendenti è diminuita di quasi dieci punti percentuali, passando dal 38,1% al 29,2%[5].

Se i tradizionali indicatori di sintesi mettono di fronte ad una situazione positiva per quanto riguarda l'occupazione femminile, persistono tuttavia fenomeni di segregazione di genere. In primo luogo, se si limita l'attenzione alla sola forza lavoro femminile residente, si può osservare che oltre un terzo delle occupate alle dipendenze (34,4%) è inserita nel settore pubblico. In secondo luogo, guardando al settore privato, emerge chiaramente che l'inserimento di donne in ambiti professionali tradizionalmente occupati da uomini appare ancora piuttosto lento, malgrado esse abbiano titoli di studio mediamente più elevati degli uomini. In terzo luogo, un ulteriore elemento di squilibrio si profila dall'analisi dei contratti part-time, nella gran parte dei casi riservati alla componente femminile (84,4%) per qualifiche non particolarmente elevate (impiegati, operai e commessi), a conferma del carattere ambivalente di tale istituto, che in non rare occasioni può trasformarsi da strumento per agevolare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in una vera e propria trappola segregativa. Del resto, in una società in cui ancora predominanti sono i modelli culturali che legittimano una asimmetrica distribuzione dei compiti tra maschi e femmine sia in ambito professionale che in ambito familiare, non si può trascurare il fatto che le opportunità delle donne di raggiungere posizioni professionali più soddisfacenti ed elevate possono essere messe sempre a rischio da più insistenti richieste di tempo e dedizione al lavoro.

Permane, dunque, una situazione di asimmetria diffusa, resa forse ancora più problematica dalle trasformazioni demografiche e dal processo di invecchiamento della popolazione, da cui può derivare per la donna un aggravamento del lavoro di cura. A confermarlo sono gli squilibri ancora presenti nei tassi di occupazione, l'elevata concentrazione delle donne nel settore pubblico e in alcuni settori dei servizi (segregazione orizzontale), la scarsa presenza femminile in alcune posizioni lavorative di status (segregazione verticale), nella sovrarappresentazione femminile nei redditi bassi e medio-bassi.

Ne deriva, in definitiva, una realtà sociale complessa, che vede la donna mobilitarsi nella ricerca di un difficile equilibrio rispetto alle molteplici interferenze che si verificano tra il mondo lavorativo e quello familiare. Il risultato più evidente è la convivenza di condizioni di genere assai differenziate, come testimonia la presenza di un consistente numero di donne, specialmente tra le nuove generazioni, per le quali il lavoro si è ormai consolidato come un luogo privilegiato di investimento, acquisendo un significato non soltanto strumentale, ma configurandosi piuttosto come una dimensione carica di aspettative (maturate in percorsi formativi prolungati) a cui affidare la propria realizzazione personale, magari anche a scapito della maternità, che per tante giovani donne appare sempre meno come un destino obbligato.

L'indagine, allora, si è posta l'obiettivo di acquisire nuovi elementi per tentare di ridurre il deficit conoscitivo rispetto alle trasformazioni in corso e contrastare i rischi di occultamento dei processi di riproduzione della differenziazione sociale di genere che spesso si nascondono dietro alla retorica delle pari opportunità. In particolare, si è deciso di approfondire la conoscenza tanto delle caratteristiche dell'occupazione femminile, quanto dei modelli di partecipazione al mercato del lavoro adottati dalle donne sammarinesi, indagando altresì

2 Come noto, i lavoratori frontalieri occupano un ruolo fondamentale nel mercato del lavoro sammarinese (al 31.12.2006 5.685 unità). Sebbene si tratti di un fenomeno prevalentemente maschile, le lavoratrici frontaliere hanno conosciuto negli ultimi anni un notevole incremento, fino a raggiungere poco meno di un quarto dell'intero aggregato. Dunque, il tasso femminile di "occupazione totale", inteso come il rapporto tra tutti i lavoratori occupati ed il totale della popolazione residente in età lavorativa (16-64 anni), si attesta ovviamente su valori più elevati (79%).

3 Sul piano occupazionale la vitalità del sistema economico-produttivo appare particolarmente evidente negli ultimi dieci anni. Il Paese ha infatti registrato un tasso annuo medio di crescita dell'occupazione nel settore privato del 4,49%. Per maggiori approfondimenti cfr. San Marino Forum, *Innovare e competere per il futuro*, Rapporto 2007.

4 Fino a 10 anni fa il settore pubblico sammarinese assorbiva il 41,3% del totale della forza lavoro sammarinese dipendente. Alla fine del 2006 la percentuale è scesa al 27,5%. Per ulteriori approfondimenti cfr. Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino, *Relazione Economico Statistica al Bilancio di Previsione dello Stato*, 2008.

5 Ciononostante, negli ultimi dieci anni si è rafforzato il processo di femminilizzazione del settore pubblico, poiché la rilevanza della forza lavoro femminile è continuata a crescere, passando dal 52% del 1996 al 57% del 2006. Si tratta di un incremento addirittura superiore a quello che in termini soltanto percentuali si è registrato nel settore privato, dove le donne occupate sono passate dal 34,9% del totale della forza lavoro del comparto al 38,1%.

i loro orientamenti valoriali nei confronti del lavoro e delle relazioni di genere e le interdipendenze tra sfera lavorativa e sfera familiare. Inoltre, l'indagine ha cercato di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti in merito a difficoltà concrete di conciliazione, a situazioni di svantaggio e di discriminazione, fino ad esplorare gli atteggiamenti valoriali e le opinioni riguardo alle possibili iniziative di politica sociale e del lavoro finalizzate a favorire lo sviluppo di contesti lavorativi e sociali paritari.

Per raggiungere un obiettivo così complesso ed ambizioso si è sviluppato un percorso di ricerca articolato. In una prima fase sono stati realizzati alcuni focus-group con le delegate sindacali finalizzati a raccogliere il punto di vista di alcuni qualificati testimoni significativi rispetto alle principali problematiche dell'occupazione femminile sammarinese. Il patrimonio conoscitivo raccolto dal confronto con chi quotidianamente si misura con i molteplici ambienti lavorativi entro cui operano le donne è stato poi utilizzato per la costruzione di un questionario con domande standardizzate, composto da 35 quesiti in gran parte a riposta chiusa (con alternative di risposta predefinite) suddivise in 4 sezioni (traiettorie professionali e caratteristiche del lavoro attuale; caratteristiche della divisione del lavoro familiare; significati, soddisfazione e questioni problematiche in ambito lavorativo; possibilità di conciliazione e misure per promuovere le pari opportunità). La scelta di uno strumento di rilevazione con domande standardizzate come il questionario risponde all'esigenza di rilevare informazioni interrogando con i medesimi stimoli e nello stesso arco temporale il più ampio numero di donne occupate rispetto alle loro condizioni di lavoro, ai significati attribuiti alla sfera professionale ed alle interferenze con quella familiare, senza trascurare la dimensione delle discriminazioni attuate nei loro confronti all'interno del mondo lavorativo, allo scopo di formulare comparazioni di tipo quantitativo.

Il questionario, accompagnato da una lettera di presentazione dell'indagine in cui si precisava la natura e le motivazioni della ricerca, è stato inviato per posta a tutte le donne occupate alle dipendenze nel mercato del lavoro sammarinese nella prima settimana di dicembre del 2007 (all'incirca 8.000 spedizioni), allegando una busta preaffrancata per la restituzione.

2. IL PROFILO SOCIO-LAVORATIVO DELLE DONNE INTERVISTATE: ALCUNI ELEMENTI SIGNIFICATIVI

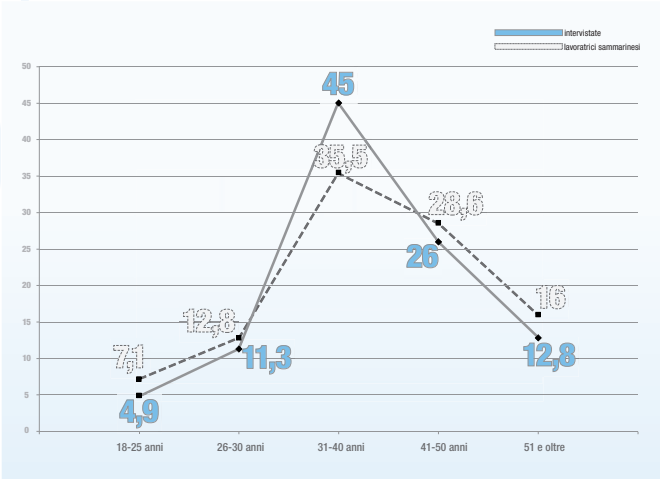
I questionari raccolti al 31 gennaio 2008, data posta come limite per la loro restituzione, sono stati 861[6], vale a dire circa l'11% del totale delle donne occupate alle dipendenze nel mercato del lavoro sammarinese. Si tratta di un tasso di risposta in linea con la media delle restituzioni generalmente ottenute con indagini che impiegano come strumento di rilevazione il questionario postale. Tale strumento, infatti, nonostante presenti indubbi vantaggi metodologici, dal momento che consente di raggiungere tutta la popolazione selezionata, lascia all'intervistato la scelta del periodo più opportuno in cui compilarlo, evita il rischio di distorsioni nelle risposte indotte dalla presenza dell'intervistatore, consente di affrontare anche temi delicati garantendo il totale anonimato, incontra tipicamente il limite di provocare una notevole autoselezione dei rispondenti, dovuta principalmente all'interesse o alla lontananza dell'intervistato dalle tematiche oggetto della rilevazione e all'estraneità del linguaggio del questionario, derivante in genere dalla distanza tra gli schemi concettuali dei ricercatori e quelli dei soggetti studiati[7].

Sebbene i questionari raccolti non possano essere considerati un campione rappresentativo dell'intera popolazione di riferimento, il raffronto tra i due aggregati rispetto ad alcune caratteristiche di base mette in luce molteplici tratti di somiglianza. Dunque, pur non potendo formulare considerazioni riguardanti le condizioni di lavoro delle donne occupate nel mercato del lavoro sammarinese, i risultati ricavati dall'indagine possono tuttavia suggerire elementi utili per una riflessione, seppur parziale, sulle criticità, le sfide e le opportunità del mercato del lavoro locale in un'ottica di genere.

Innanzitutto, la quota di lavoratrici non residenti che hanno risposto al questionario supera di poco più di un punto la percentuale di "frontaliere" sul totale delle occupate, offrendo una rappresentazione sufficientemente equilibrata della peculiare composizione del mercato del lavoro sammarinese: 17,9% contro 16,3%, per la maggior parte residenti nelle province limitrofe di Rimini e Pesaro-Urbino.

In secondo luogo, per quanto riguarda l'età, la figura n. 1 mostra come le intervistate non siano molto distanti dall'articolazione delle occupate rispetto alle diverse fasce. In particolare, si possono osservare due scostamenti maggiori: a fronte di un'incidenza media sulle occupate pari al 9,3%, le intervistate rappresentano solo il 7% delle lavoratrici nella fascia d'età 18-25anni, mentre costituiscono quasi il 13% di quante si trovano tra i 31 e i 40 anni.

Figura n. 1 - Occupate (anno 2006)* e intervistate per classe d'età



* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

6 Se si eccettuano alcune domande specifiche (ragioni della scarsa presenza femminile in posizioni di vertice, misure per accrescere l'uguaglianza tra uomini e donne, ripartizione del lavoro familiare, utilizzo di servizi per l'infanzia e partecipazione associativa) che raccolgono una percentuale abbastanza elevata di non risposte, il tasso medio di dati mancanti si attesta poco sopra il 4% del totale delle rispondenti.

7 Non si può poi escludere che alcune lavoratrici, non rassicurate a sufficienza dalle garanzie di anonimato e considerata la stretta attinenza di alcune domande con le caratteristiche del proprio luogo di lavoro, possano aver preferito non rispondere per timore di subire ripercussioni dal punto di vista professionale.

Se la ridotta partecipazione all'indagine delle più giovani appare riconducibile ad un minor interesse e ad una minore preoccupazione per le problematiche affrontate nel questionario, percepite forse ancora distanti alla propria realtà personale e professionale, la sovrarappresentazione della fascia d'età centrale (31-40anni), al contrario, potrebbe riflettere una maggiore sensibilità delle lavoratrici rispetto ai problemi di conciliazione e discriminazione (cfr. tabella n. 1).

Tabella n. 1 - Occupate (anno 2006) e intervistate per classe d'età

	Occupate (a) v.a*	Intervistate (b) %	v.a.	%	Incidenza % b/a
18 - 25 anni	559	7,1	39	4,9	7,0
26 - 30 anni	1.003	12,8	90	11,3	9,0
31 - 40 anni	2.776	35,5	359	45,0	12,9
41 - 50 anni	2.233	28,6	207	26,0	9,3
51 anni e oltre	1.252	16,0	102	12,8	8,1
Totale	7.823	100,0	797	100,0	10,2

* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

In terzo luogo, rispetto al titolo di studio, le lavoratrici che hanno risposto al questionario hanno un livello di istruzione mediamente più elevato del complesso delle occupate (cfr. tabella n. 2). In particolare, se lo scostamento riscontrato tra le diplomate appare trascurabile, tra le intervistate oltre 1 su 5 è laureata e meno di 1 su 13 è in possesso della sola licenza media a fronte, rispettivamente, di circa 1 su 7 e 1 su 3 sul totale delle occupate.

Tabella n. 2 - Occupate (2006) e intervistate per titolo di studio

	Occupate (a) v.a.*	Intervistate (b) %	v.a.	%	Incidenza % b/a
fino alla licenza media	3.073	39,3	237	27,8	7,7
diploma di scuola superiore	3.723	47,6	432	50,7	11,6
Laurea	1.027	13,1	183	21,5	17,8
Totale	7.823	100,0	852	100,0	10,9

* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

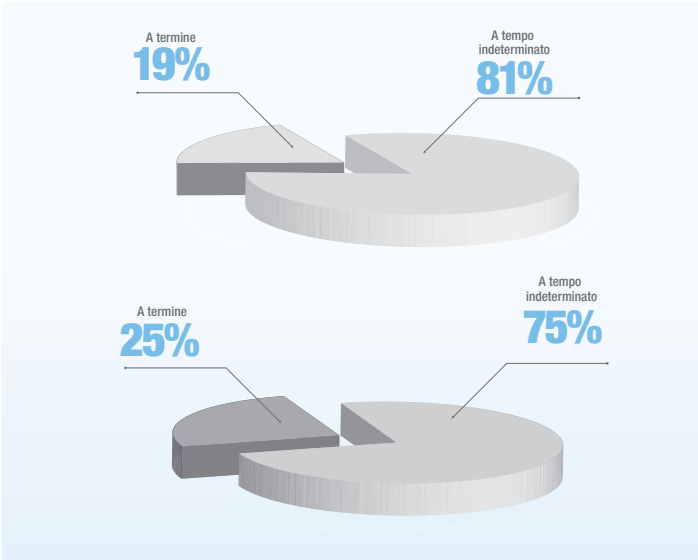
Anche la situazione familiare rappresenta una variabile fondamentale nel determinare le opportunità e le caratteristiche della permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Considerata la collocazione della maggior parte delle lavoratrici nella fascia d'età centrale (31-40anni), non sorprende che oltre il 70% di loro abbia un marito o partner e che nel 50% dei casi circa viva in coppia con uno o più figli. Tuttavia, non va trascurato che quasi 1 lavoratrice su 10 ha almeno un figlio senza avere attualmente un partner, sperimentando così una delle situazioni più complesse da gestire dal punto di vista economico e organizzativo, soprattutto se non può contare sull'aiuto di genitori o altri familiari (cfr. tabella n. 3).

Tabella 3 - Nuclei familiari delle intervistate e numero medio di componenti. Valori percentuali

	%	n. medio conviventi
single	8,1	1
coppia senza figli	20,5	2
single con figli	6,9	2,6
coppia con figli	51,0	3,6
single con genitori	8,2	3,6
madre con genitori	1,3	3,6
famiglia allargata con figli	2,6	4,8
famiglia allargata senza figli	1,4	3,6
Totale	100,0	3,0
N. casi	857	

Un ulteriore aspetto da prendere in considerazione al fine di cogliere le specificità dell'aggregato delle intervistate rispetto alla popolazione femminile occupata è il contratto di lavoro. Il confronto mostra infatti una maggiore esposizione ai rischi dell'instabilità contrattuale tra quante hanno risposto al questionario. In particolare, se nel Paese la quota di coloro che hanno un contratto a termine si attesta attorno al 20%, all'interno dell'aggregato raggiunge quasi il 25%, caratterizzando dunque un'intervistata su quattro (cfr. figura n. 2). Si tratta di una differenza non trascurabile dal momento che forme contrattuali precarie, soprattutto se associate a titoli di studio non elevati, possono facilmente tradursi in una minore "resistenza" delle lavoratrici in occasione non solo di eventuali crisi dell'occupazione, ma anche di un aumento delle difficoltà di conciliazione tra vita familiare e professionale.

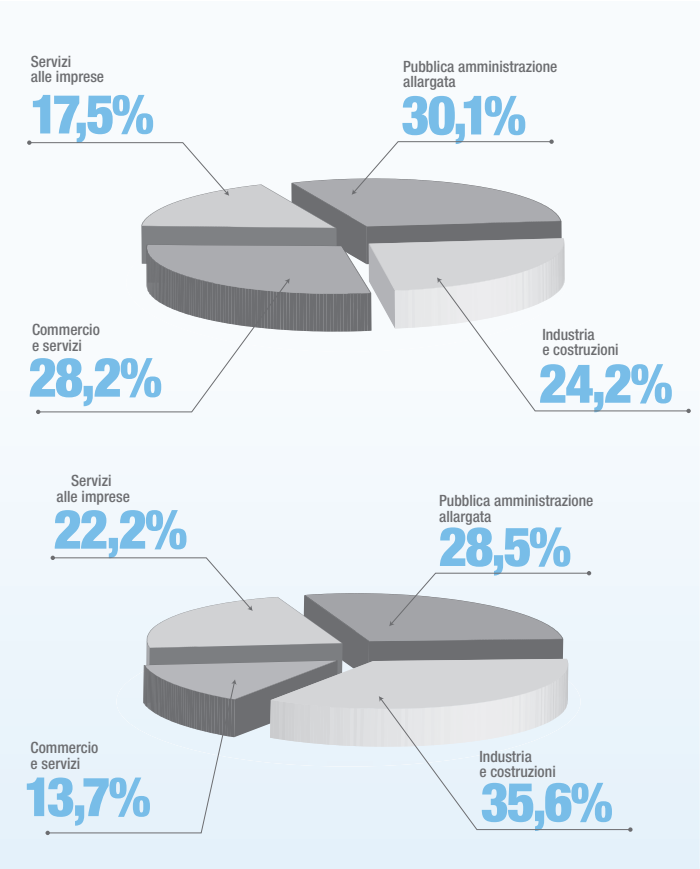
Figura n. 2 - Occupate (2006)* e intervistate per contratto



* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

Per quanto riguarda i settori di attività delle intervistate si possono cogliere alcune specificità rispetto al complesso dell'occupazione femminile. Se infatti, come emerge dalla figura n. 3, la quota di quante lavorano nell'ambito della pubblica amministrazione e dei servizi alle imprese non si discosta più di tanto rispetto alle occupate complessive (rispettivamente il 28,5% e il 22,2% contro il 30,1% e il 17,5%), più evidenti sono le differenze nel settore dell'industria e del commercio e servizi. Infatti, tra le intervistate si evidenzia una sovrarappresentazione di chi lavora nell'industria (35% contro 24,2%), in parte forse attribuibile alla maggiore sindacalizzazione che storicamente contraddistingue il settore, e una presenza più contenuta di chi opera nell'ambito del commercio e dei servizi (13,7% contro 28,2%), uno degli ambiti occupazionali forse più problematici, contrassegnato da una molteplicità di profili professionali, in cui più consistente, tra chi ha risposto al questionario, è anche la presenza di frontaliere, di donne con bassi titoli di studio e di lavoratrici part time.

Figura n. 3 - Occupate (anno 2006)* e intervistate per settore di attività



* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

Se si sposta l'attenzione sulla dimensione delle aziende in cui sono occupate le intervistate emerge una netta prevalenza delle piccole unità: in oltre il 75% dei casi si tratta di imprese con meno di 50 dipendenti, in quasi la metà sotto i 15 e in più di 1 caso su 5 addirittura sotto i 4 dipendenti (cfr. tabella n. 4). Del resto, il sistema economico-produttivo della Repubblica di San Marino si qualifica per un primato della piccola e piccolissima impresa, come testimonia il fatto che i settori con la media di addetti più elevata sono quello manifatturiero e finanziario che si attestano rispettivamente su valori del 10,1 e del 7,2. L'incrocio con i settori di attività mostra come siano soprattutto le occupate nel commercio e servizi e nei servizi alle imprese a lavorare nelle aziende di minori dimensioni (all'incirca i 2/3 operano in unità aziendali con meno di 15 dipendenti), mentre nel settore industria e costruzioni e nella pubblica amministrazione oltre la metà delle imprese in cui lavorano le intervistate ha più di 16 addetti e quasi 1/3 supera i 50[8].

Tabella n. 4 - Dimensione azienda per settore di attività. Valori percentuali

	P.A. allargata	industria e costruzioni	commercio e servizi	servizi alle imprese	dimensioni delle imprese
Da 1 a 4 dipendenti	12,6	15,5	34,5	33,3	21,4
Da 5 a 15 dipendenti	31,1	25,2	31,0	30,1	28,7
Da 16 a 50 dipendenti	31,9	27,3	20,3	15,3	25,1
51 dipendenti e oltre	24,4	32,0	14,2	21,3	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	238	297	113	183	837

Il confronto tra i dati generali relativi alle qualifiche delle donne occupate e quelli ricavati dalle interviste evidenzia - come mostra la tabella n. 5 - una sovrarappresentazione di alcune categorie a scapito di altre. In particolare, è nelle categorie degli impiegati operativi, delle figure dirigenziali e degli operai generici che si è ottenuto il maggior tasso di risposta (rispettivamente 19,3%, 15,5% e 12,3%, a fronte di un'incidenza media pari al 10,5%).

Tabella n. 5 - Occupate (anno 2006) e intervistate per qualifica

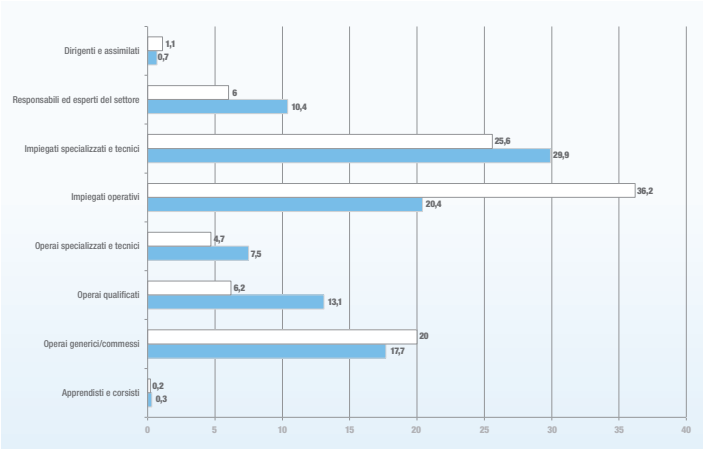
	Occupate (a) v.a.*	%	Intervistate (b) v.a.	%	Incidenza % b/a
apprendisti e corsisti	22	0,3	2	0,2	9,1
operai generici/commessi	1.386	17,7	171	20,0	12,3
operai qualificati	1.026	13,1	53	6,2	5,2
operai specializzati e tecnici	593	7,5	40	4,7	6,7
impiegati operativi	1.603	20,4	309	36,2	19,3
impiegati specializzati e tecnici	2.343	29,9	218	25,6	9,3
responsabili ed esperti di settore	816	10,4	51	6,0	6,3
dirigenti e assimilati	58	0,7	9	1,1	15,5
Totale	7.847	100,0	853	100,0	10,9

* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

8 Per quanto riguarda il settore della pubblica amministrazione, il questionario chiedeva di indicare il numero di addetti presenti nella proprio reparto, ufficio, servizio e non nell'ambito dell'intera struttura di appartenenza.

Ciò nonostante, la composizione delle intervistate vede una netta prevalenza della categoria degli impiegati operativi (più di 1 su 3), seguita dagli operai generici/commessi (1 su 5) e da quella degli impiegati specializzati e tecnici (più di 1 su 4), mentre i dirigenti rappresentano solo l'1,1% delle rispondenti, riproducendo con sufficiente equilibrio l'articolazione dell'occupazione sammarinese.

Figura n. 4 - Occupate (2006)* e intervistate per qualifica professionale



* Fonte: Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazioni Dati e Statistiche di San Marino

Rispetto, invece, alla modulazione dell'orario giornaliero, illustrata nella tabella n. 6, la distribuzione delle rispondenti offre probabilmente un ritratto del mondo del lavoro sammarinese non completamente aderente alla realtà. Le lavoratrici che dichiarano di potersi avvalere di un orario part time superano la proporzione di 1 su 5, restituendo l'immagine ambivalente e forse forviante di un'organizzazione del lavoro alquanto sensibile e attenta alle necessità di conciliazione delle lavoratrici e, al contempo, di una condizione femminile particolarmente debole dal punto di vista del potere contrattuale sia all'interno sia all'esterno della famiglia. Il confronto con i dati sull'occupazione del 2006 mostra, del resto, che le lavoratrici a tempo parziale, pur rappresentando la maggioranza di tutti i dipendenti con un contratto part-time, raggiungendo quasi l'84%, incidono sul totale delle lavoratrici occupate solo per il 15,8% a fronte del 22% restituito dai questionari.

Tabella n. 6 - Intervistate per orario di lavoro. Valori percentuali

	%
a tempo pieno con orario spezzato	38,9
a tempo pieno compreso il sabato o con turni	17,0
a tempo pieno con orario continuato o con 2 rientri	22,1
part time	22,0
Totale	100,0
N. casi	836

Dal punto di vista delle retribuzioni percepite, i dati complessivi dei questionari riportati nella tabella n. 7 mostrano una polarizzazione tra un 38,6% di lavoratrici collocato nella fascia inferiore a 1.500 Euro e un 61,3% in quella superiore. Tuttavia, se si analizzano le retribuzioni in funzione dell'orario effettuato, emerge come ben il 75% delle lavoratrici a tempo pieno faccia parte del gruppo oltre i 1.500 Euro e come l'87,8% di quelle a tempo parziale si trovi invece in quello inferiore, confermando la forte riduzione di reddito connessa all'utilizzo di tale modalità oraria.

Tabella n. 7 - Intervistate per fascia di reddito. Valori percentuali

	%
da € 501 a € 1.000	13,3
da € 1.001 a € 1.500	25,3
da € 1.501 a € 2.000	37,3
oltre € 2.001	24,1
Totale	100,0
N. casi	849

Le considerazioni e i raffronti fin qui illustrati consentono di avanzare l'ipotesi che le lavoratrici che hanno risposto al questionario siano per caratteristiche personali e professionali particolarmente sensibili rispetto alle questioni di genere e alle asimmetrie tuttora esistenti tra corsi di vita femminili e maschili. Età, titolo di studio, condizione professionale e, come si vedrà più avanti, situazione familiare e significati attribuiti al lavoro delineano il ritratto di un insieme di donne consapevoli, da un lato, dell'importanza di poter costruire la propria identità sociale anche sul ruolo di lavoratrice e, dall'altro, della strada che resta ancora da percorrere per raggiungere una piena uguaglianza. A conferma di questa sensibilità, dietro a cui forse si nasconde una volontà di esprimersi, di far sentire la propria voce e di far conoscere un mondo del lavoro che resta sempre un po' in ombra rispetto a quello maschile, meritano di essere segnalati anche gli oltre 250 commenti (pari a quasi il 30% delle rispondenti) rilasciati in maniera spontanea dalle intervistate al termine della compilazione del questionario.

Prendendo direttamente la parola, le intervistate offrono così ulteriori elementi per comprendere le esperienze vissute e i problemi affrontati: alcune raccontano di situazioni lavorative e familiari particolarmente complesse, difficili da descrivere con le parole di un questionario; altre esprimono la loro opinione rispetto al tema in generale o intervengono su singoli aspetti; altre ancora segnalano la preferenza per alcune tra le misure in favore della conciliazione e forniscono spunti per ulteriori approfondimenti.

Tutte, però, mostrano un'identica consapevolezza di come la realizzazione di un modo del lavoro e di una società meno asimmetrici richieda un impegno su più fronti. Le proposte su cui anche le intervistate concentrano la propria attenzione (aumento della disponibilità di servizi pubblici e privati, adozione di orari flessibili, sostegni economici, leggi di tutela per la donna nei momenti in cui è più vulnerabile, ma anche meccanismi più trasparenti per le progressioni di carriera) chiamano in causa una pluralità di attori che dovrebbero lavorare in sinergia per promuovere condizioni di vita più paritarie. In proposito, i commenti offrono un'ulteriore indicazione: strumenti e misure introdotte per promuovere una società e un mondo del lavoro più equilibrati rispetto al genere devono accompagnarsi ad un profondo mutamento culturale. La valorizzazione del lavoro delle donne, in casa e fuori

casa, costituisce infatti la premessa ineludibile perché soluzioni innovative come i congedi al maschile o l'utilizzo del telelavoro possano farsi strada nell'immaginario di donne e uomini ed essere accettati, adottati, incentivati, senza tradursi in ulteriore disuguaglianza.

Consapevoli del proprio doppio ruolo e dell'importanza che esse hanno per la società nel suo complesso, le donne intervistate colgono l'occasione offerta dal questionario per chiedere un maggiore rispetto e riconoscimento di un lavoro familiare troppo spesso dato per scontato e senza orario.

Per sintetizzare l'immagine delle rispondenti si potrebbe allora affermare che si tratta di quel decimo di lavoratrici sammarinesi che, pur non denunciando di aver subito gravi discriminazioni né di vivere situazioni particolarmente drammatiche, nella maggioranza dei casi con un lavoro a tempo indeterminato ed una famiglia propria, con un impegno non troppo rilevante dal punto di vista politico e sindacale, ritiene che il richiamo alle pari opportunità sia spesso solo un esercizio retorico. Alcune intervistate ipotizzano che ciò sia in parte dovuto proprio alla loro scarsa presenza nei luoghi decisionali e di rappresentanza politica, mostrando un'acuta consapevolezza di come molto del destino delle donne si giochi in luoghi da cui continuano ad essere per lo più assenti, spesso proprio per un'inconciliabilità con le responsabilità familiari. Non mancano, inoltre, posizioni che si richiamano ad una visione più tradizionale dei ruoli di genere, in cui si auspicano, nel caso di impieghi femminili con orario part time, corrispondenti aumenti di reddito per i partner a compensazione della diminuita disponibilità economica familiare o forme di sostegno monetario per quante scelgono di lasciare il lavoro e dedicarsi ai compiti di cura. Tuttavia, nelle parole delle intervistate, l'immagine prevalente sembra essere ancora quella che "la parità dei sessi resta una chimera" e che per essere realmente conseguita "la parità tra donna e uomo deve essere adottata in ogni ambito sociale, sul lavoro come in famiglia, solo così l'uomo rispetterà la donna anche sul lavoro".

Con questo non si vuol negare - come riconoscono le stesse intervistate nei loro commenti - che molta strada sia stata percorsa. Eppure, queste 861 voci stanno a ricordare che molto resta ancora da fare - e su più fronti - per creare le condizioni affinché le donne possano raggiungere un reale equilibrio tra esigenze di lavoro e di cura. Come apparirà evidente nel corso dell'analisi dei dati, le lavoratrici intervistate non riferiscono di situazioni macroscopiche quanto piuttosto di una quotidianità talvolta pesante da sostenere. Quando si sommano le ore necessarie per provvedere a tutte le esigenze, familiari e professionali, non è facile riuscire a trovare quel tempo per sé che sempre più contribuisce ad elevare la qualità della vita delle cittadine e dei cittadini; in questi casi, anche la presenza di un partner può diventare un fattore che accresce l'impegno domestico e diminuisce il tempo libero, soprattutto se i modelli di divisione del lavoro all'interno della coppia continuano a riprodurre la tradizionale asimmetria di genere.

A fronte di questa propensione a prendere la parola emersa dalla somministrazione del questionario si delinea però una scarsa partecipazione alla sfera pubblica, che peraltro si configura soprattutto come una frequentazione di associazioni religiose, culturali e sportive. Le informazioni fornite in proposito sembrano, infatti, ritrarre una realtà femminile non troppo impegnata in campo politico e sindacale dal momento che, come mostra la tabella n. 8, solo 1 lavoratrice su 16, nel corso dei tre mesi precedenti alla compilazione del questionario, dichiara di aver preso parte ad attività politiche organizzate e meno di 1 su 5 di aver partecipato ad iniziative sindacali.

Tabella n. 8 - Partecipazione ad attività organizzate. Valori percentuali

	almeno 1 volta negli ultimi 3 mesi	mai	totale	N. casi
organizzazioni politiche	6,3	93,7	100,0	668
organizzazioni sindacali	18,4	81,6	100,0	690
organizzazioni religiose	38,2	61,8	100,0	681
organizzazioni di volontariato	21,0	79,0	100,0	677
organizzazioni culturali	30,3	69,7	100,0	690
organizzazioni ambientaliste	9,0	91,0	100,0	652
organizzazioni sportive	20,9	64,7	100,0	694

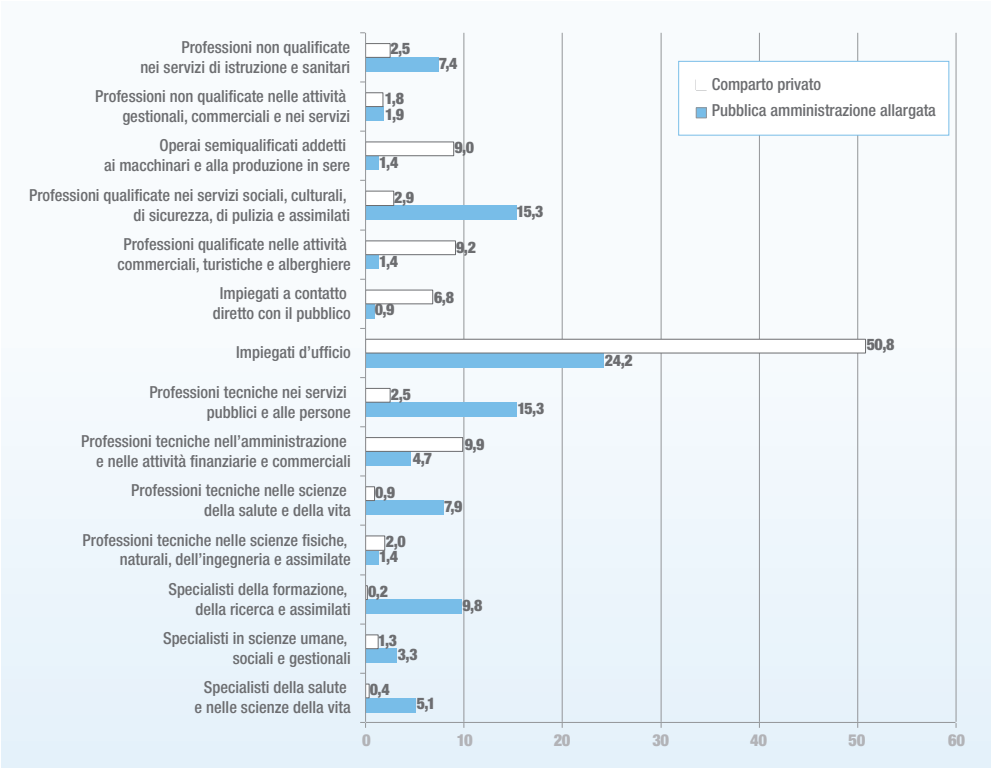
Tale apparente contraddizione invita, tuttavia, ad una riflessione sul senso di estraneità frequentemente sperimentato dalle donne quando si trovano a partecipare alle attività organizzate di strutture di rappresentanza o del mondo associativo. Nella maggior parte dei casi, infatti, si tratta di organizzazioni calibrate su un idealtipo di individuo declinato al maschile, che ricalcano modelli gestionali e temporali distanti dalla realtà femminile, in grado di scoraggiarne la partecipazione. Le donne, siano esse lavoratrici o meno, in tali organizzazioni stentano a far sentire la loro voce e, soprattutto, faticano ad essere ascoltate. Come nel mondo del lavoro, del resto, anche in quello delle organizzazioni della rappresentanza la presenza fisica pare spesso costituire il primo requisito per ottenere considerazione e raggiungere posizioni di responsabilità. E proprio un'assidua frequentazione è ciò che le donne, quotidianamente in lotta con il tempo, difficilmente riescono a garantire. Non sorprende, allora, se la distanza dalle dinamiche organizzative e dalle modalità decisionali calibrate sulla figura maschile tende a tradursi in un atteggiamento di sfiducia e di disinteresse, con ogni probabilità frutto anche di un basso grado di legittimazione riconosciuto dalle donne a strutture di rappresentanza in cui non si riconoscono e da cui si sentono escluse.

3. DONNE E LAVORO: PERSISTENTI SQUILIBRI DI GENERE

Nonostante la presenza delle donne nel mercato del lavoro della Repubblica di San Marino si attesti su livelli particolarmente elevati, si riscontrano tuttora squilibri rilevanti rispetto alla variabile di genere ed evidenti fenomeni di segregazione sia rispetto ai settori economici, sia per quanto concerne le posizioni occupazionali. Come evidenziato nelle pagine precedenti, le lavoratrici intervistate non sono pienamente rappresentative del fenomeno di segregazione orizzontale connesso alla concentrazione dell'occupazione femminile nel settore pubblico e dei servizi che invece contraddistingue il mercato del lavoro locale.

Se dal settore occupazionale, invece, si sposta l'attenzione all'attività svolta, gli squilibri di genere risultano più evidenti: la

Figura n. 5 - Intervistate per tipo di attività svolta e settore occupazionale



maggior parte delle intervistate si concentra prevalentemente nelle categorie degli impiegati operativi, degli operai generici/commessi e degli impiegati specializzati e tecnici. Tale suddivisione, per quanto utile al fine di rappresentare un quadro d'insieme, consente di afferrare solo gli aspetti più generali dell'attività lavorativa delle intervistate. Si è chiesto quindi alle lavoratrici di descrivere nel dettaglio le mansioni a cui sono addette per tentare di cogliere ulteriori informazioni rispetto alle caratteristiche del loro lavoro e verificare l'eventuale persistere di asimmetrie e disuguaglianze nel sistema occupazionale sammarinese. La discriminazione femminile nel mondo del lavoro, infatti, non sempre si realizza con manifestazioni eclatanti. Più frequentemente assume forme sottili e difficilmente identificabili, che tuttavia contribuiscono a legittimare socialmente una divisione squilibrata delle professioni fra i generi ed a rafforzare lo stereotipo del più basso valore del lavoro femminile rispetto a quello maschile.

I dati a disposizione non permettono di verificare fino a che punto tale risultato sia da ricondursi ad una precisa volontà della lavoratrice - che decide di intraprendere determinate professioni, ritenendole più affini o attraenti perché le consentono di conciliare meglio i tempi lavorativi e familiari - e quanto sia invece il frutto di scelte vincolate dal fatto che le maggiori opportunità lavorative per le donne siano più frequenti proprio (o solo) in determinati settori e posizioni. Tuttavia, l'analisi delle attività indicate dalle donne (riaggregate secondo la classificazione Ateco delle attività economiche utilizzata dall'Istat) evidenzia come il fenomeno della segregazione orizzontale femminile rispetto alle professioni svolte sia diffuso anche nella Repubblica di San Marino. Quasi la metà delle intervistate, infatti, svolge attività di tipo impiegatizio: il 43% si colloca nella categoria degli impiegati d'ufficio e il 5,3% lavora come impiegata a contatto con il pubblico.

Come evidenziato nella figura n. 5, emergono però profonde differenze tra le occupate del settore pubblico e quelle del privato. La categoria degli impiegati d'ufficio raccoglie la metà delle intervistate all'interno dei diversi comparti del settore privato e solo un quarto nei servizi e negli uffici della pubblica amministrazione allargata.

Nel pubblico impiego, poi, le intervistate con qualifiche diverse da quella impiegatizia sono soprattutto insegnanti e addette all'assistenza (entrambe il 15,3% sul totale del comparto pubblico), mentre nel settore privato nettamente prevalenti sono le commesse, le addette alla contabilità e le operaie semiqualificate (rispettivamente 9,2%, 9,9% e 9,0% sul totale del comparto privato).

vedi figura 5

Se tali risultati non sorprendono è perché si tratta di professioni generalmente associate ad una forza lavoro femminile anche nell'immaginario collettivo, proprio a causa dell'abitudine a riscontrare una forte concentrazione di occupate in tali attività in tutti i paesi. Insegnanti, assistenti sociali e commesse, ragioniere (ma anche operaie in determinati settori) sono professioni che se da un lato sono oggi tipicamente identificate con lavoratrici di sesso femminile, dall'altro hanno anche subito nel corso degli anni, parallelamente alla crescita della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, una

diminuzione dello status riconosciuto a chi le svolge.

Emblematico è il caso degli insegnanti della scuola dell'obbligo: l'ingresso massiccio delle donne in tale professione, favorito dalla migliore possibilità di conciliazione offerte da un orario ridotto e dall'accesso per concorso che ha rimosso eventuali disparità nell'accesso, ha progressivamente svalutato l'immagine del docente rendendola meno attraente per gli uomini e innescato un circolo vizioso che tende a riprodurre il fenomeno della segregazione. Un processo simile è avvenuto rispetto all'attività del ragioniere: senza che la formazione necessaria o il titolo di studio cambiassero, nel volgere di neppure vent'anni l'immagine di chi svolge questa professione è passata da quella di esperto di contabilità in grado di risolvere problemi insolubili a quella di un'impiegata poco più che qualificata. Dunque, la maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro ha alimentato la tendenza alla svalutazione delle professioni femminilizzate, resa ancora più netta dall'abbandono degli uomini che la femminilizzazione stessa ha contribuito a suscitare.

Le disuguaglianze nel lavoro non sono qualcosa di statico e definito, ma fenomeni dinamici che dipendono da variabili molteplici e intrecciate tra loro, sociali e culturali, economiche e istituzionali. Possono ridursi e scomparire, ma anche ricomparire, in altri momenti e in altri luoghi, assumendo nuove configurazioni. Un'indagine tesa a ritrarre la realtà del lavoro al femminile non può, dunque, limitarsi a constatare gli esiti di una diversa collocazione professionale e ad analizzare i dati relativi alle caratteristiche socio-demografiche più rilevanti delle occupate. Per questo motivo, l'approfondimento empirico ha preso in esame anche i percorsi professionali che le lavoratrici hanno intrapreso, valutando quali variabili siano intervenute nell'influenzarli, con l'obiettivo di ricostruire nelle sue linee fondamentali il contesto culturale e le rappresentazioni sociali condivise che si accompagnano al binomio donna-lavoro.

L'ingresso e la permanenza all'interno del mondo del lavoro, infatti, anche in settori e contesti ad elevata occupazione femminile, continuano a non essere così scontati, ininterrotti e lineari per le donne come lo sono ancora per la maggior parte degli uomini.

Il modello tradizionale di divisione del lavoro di genere assegna all'uomo il ruolo principale di "procacciatore del reddito" (breadwinner), ovvero di colui che assicura il sostentamento economico e materiale del nucleo familiare, e alla donna il ruolo di dispensatrice di cure e garante della stabilità affettiva e relazionale della famiglia, ovvero di colei che si occupa del mantenimento e della riproduzione sociale.

La crescente e ormai stabile presenza delle donne nel mercato del lavoro ha messo in discussione le basi di questo modello di divisione dei compiti tra maschio (breadwinner) e femmina (caregiver). Tuttavia, troppo spesso il lavoro retribuito della donna continua a non essere considerato equivalente a quello dell'uomo. All'interno del bilancio familiare, ad esempio, al reddito che la donna ricava dalla propria attività lavorativa è in genere attribuita un'importanza secondaria rispetto a quello maschile; le aspirazioni femminili alla carriera sono molto spesso considerate legittime solo se non interferiscono con il naturale ruolo materno; alcuni settori e alcune professioni continuano ad essere considerati non appropriati per le donne; le retribuzioni femminili sono mediamente inferiori a quella di uomini con pari qualifiche e mansioni. Inoltre, è quasi sempre la donna che, in caso di necessità all'interno del nucleo familiare, deve riorganizzare il proprio tempo ed eventualmente rinunciare all'attività lavorativa. In altre parole, persiste un intreccio di stereotipi e prassi organizzative che continuano a limitare fortemente le opportunità delle lavoratrici di intraprendere i percorsi professionali desiderati e riceverne il giusto riconoscimento.

Se a questo si aggiungono le difficoltà incontrate dalle lavoratrici in alcune fasi del ciclo di vita, in particolare in occasione della maternità, non può destare stupore il fatto che spesso i loro percorsi lavorativi si presentino maggiormente discontinui e frammentati rispetto a quelli degli uomini, con uscite e reingressi nel mercato del lavoro anche a distanza di anni. In realtà, tali interruzioni non sempre risultano sgradite alle donne, anche per una serie di valutazioni di tipo affettivo ed economico che coinvolgono l'equilibrio familiare, in particolare quando questo viene messo in discussione dall'arrivo di un figlio. Eppure, non va sottovalutata la diffusione di situazioni che possono comportare pesanti ripercussioni non solo sulle future prospettive di carriera della lavoratrice, ma anche sulla soddisfazione che essa potrà trarre dalla propria professione.

Per questo motivo si è ritenuto utile comprendere innanzitutto a che età fosse avvenuto il primo contatto con il lavoro per le donne sammarinesi ed osservare le modalità di sviluppo del loro percorso professionale, per approfondire successivamente le caratteristiche dell'attuale impiego, verificando anche la loro percezione rispetto a fenomeni di segregazione occupazionale.

L'ingresso nel mondo del lavoro per le lavoratrici sammarinesi avviene piuttosto presto se si considera che all'età di 14 anni quasi il 30% di loro ha già svolto almeno un'attività retribuita (cfr. tabella n. 9) e che il 20,6% entra nel mercato del lavoro tra i 15 e i 16 anni ed un ulteriore 30,1% lo fa prima dei 20 anni. Del 20% di donne che inizia la propria carriera professionale dopo i 20 anni, meno della metà attende i 24 anni (l'età in cui presumibilmente si conclude un percorso di studi universitario). Si conferma, dunque, l'immagine di un contesto socio-economico non solo particolarmente dinamico sul piano occupazionale, ma anche capace di offrire alla componente femminile della forza lavoro una socializzazione precoce al lavoro. Ciò, tuttavia, non significa - come invece è accaduto in altri contesti territoriali - che le donne si allontanino altrettanto precocemente dal mondo della formazione. Se si osservano, infatti, i livelli di istruzione, emerge che oltre il 21% delle intervistate ha conseguito il diploma di laurea e più del 50% il diploma di scuola media superiore. È molto probabile, pertanto, che l'accesso precoce nel mondo del lavoro avvenga attraverso esperienze temporanee e/o stagionali che si affiancano al percorso di studio.

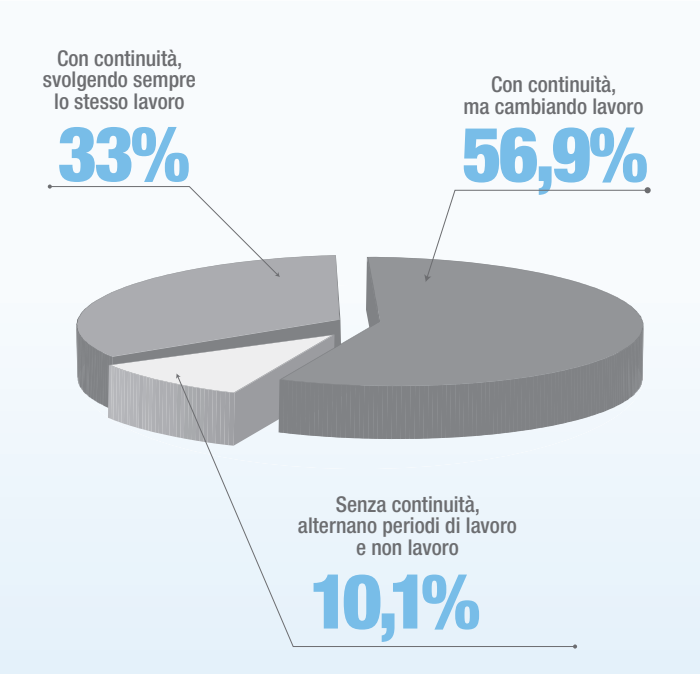
Tabella n. 9 - Età di ingresso nel mondo del lavoro. Valori percentuali

	%
prima dei 14 anni	29,3
da 15 a 19 anni	50,7
20 anni e oltre	20,0
Totale	100,0
N. casi	814

Se l'ingresso nel mondo del lavoro avviene in giovane età, il percorso professionale che segue è in molti casi contrassegnato da discontinuità e interruzioni (cfr. figura n. 6): solo una intervistata su tre ha sempre svolto lo stesso lavoro, mentre oltre la metà (57%), pur

non avendo mai sperimentato periodi di inattività prolungati (solo il 16% delle rispondenti, ha avuto un'interruzione del proprio percorso professionale superiore ad un anno) ha cambiato più volte impiego. Una donna su 10, poi, presenta storie lavorative contrassegnate da una forte discontinuità, con percorsi frammentati in cui i periodi di non lavoro si alternano ad impieghi temporanei.

Figura n. 6 - Caratteristiche del percorso professionale



L'analisi del titolo di studio posseduto dalle intervistate consente di formulare alcune prime considerazioni rispetto alla continuità o discontinuità dei loro percorsi. La tabella n. 10, infatti, mostra come quasi un terzo delle laureate, al momento dell'indagine, presenti un percorso lavorativo continuo, mentre tra quante sono in possesso della sola licenza media tale quota scende a meno di un quarto. Tuttavia è proprio tra le laureate che si segnala anche la quota più rilevante di intervistate che dichiarano di vivere percorsi discontinui, in cui i periodi di lavoro temporaneo si alternano a inattività o a lavori occasionali. Con ogni probabilità, si tratta di lavoratrici ancora alla ricerca di una collocazione professionale in cui soddisfare le aspettative maturate nel corso di itinerari formativi prolungati e che in virtù della più giovane età e della forte qualificazione possono sperimentare e sostenere situazioni di precarietà con minori timori e apprensioni. Le diplomate, a loro volta, rappresentano la categoria più solida dal punto di vista professionale, con una quota significativa di donne stabilmente inserita nel mercato del lavoro (quasi il 40%) e la percentuale più bassa di lavoratrici precarie (7,7%). Sebbene non appaia così rilevante il ruolo del titolo di studio nell'influenzare l'andamento dei percorsi professionali, se si concentra l'attenzione sulle intervistate appartenenti alle fasce d'età centrali (31-40anni), emerge in maniera più evidente come le donne più istruite abbiano un livello di attaccamento al mercato del lavoro più forte delle donne con bassi titoli di studio.

Tabella n. 10 - Percorsi professionali e titoli di studio. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma scuola superiore	laurea
con continuità, svolgendo sempre lo stesso lavoro	23,7	38,8	32,4
con continuità, ma cambiando lavoro	66,4	53,5	52,2
senza continuità, alternando periodi di non lavoro e lavori temporanei	9,9	7,7	15,4
Totale	100,0	100,0	100,0
N. casi	232	428	182

Un secondo elemento particolarmente rilevante, proprio nell'ottica di un approfondimento sul rapporto tra donne e lavoro, è costituito dalla relazione che sussiste tra situazione familiare e percorso professionale: le lavoratrici in coppia con figli sono quelle che in misura minore riescono a mantenere una continuità professionale. Come mostra la tabella n. 11, infatti, neppure il 30% di loro dichiara di aver svolto un'unica attività lavorativa, mentre il 60%, per scelta o per necessità, ha cambiato più volte impiego, restando fuori dal mercato del lavoro anche per lunghi periodi, presumibilmente proprio per prendersi cura dei figli.

Si riconferma, dunque, l'esistenza di uno stretto intreccio tra maternità e professione che si traduce in una riduzione delle opportunità lavorative femminili e, nei casi in cui il peso degli impegni familiari diventa insostenibile, può risolversi anche in una rinuncia al lavoro. Oltre a ciò, anche tra le intervistate, al crescere del numero dei figli corrisponde una maggiore discontinuità professionale: se le lavoratrici con 1 o 2 figli sono presenti con una quota leggermente inferiore (29,1% e 32,5%) rispetto al totale di quante hanno percorsi professionali continui (33%), tra le donne con 3 figli la percentuale crolla al 23,1%.

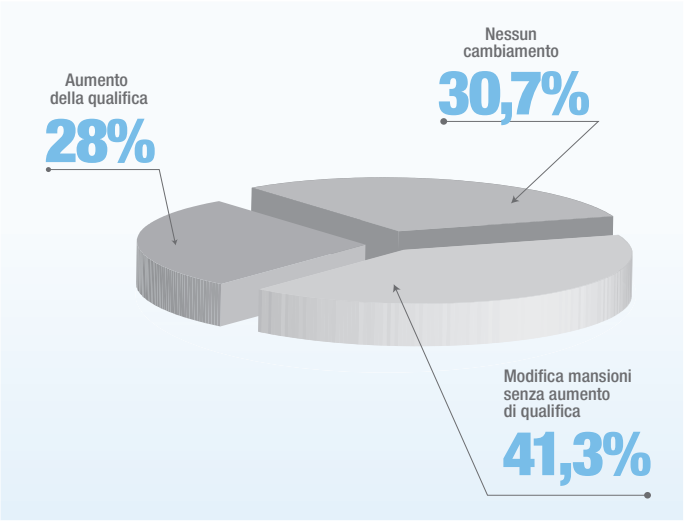
Tabella n. 11 - Percorsi professionali e condizione familiare. Valori percentuali

	single	coppia senza figli	single con figli	coppia con figli	famiglia allargata
con continuità, svolgendo sempre lo stesso lavoro	34,8	38,5	36,8	28,6	47,1
con continuità, ma cambiando lavoro	52,3	54,6	58,8	60,3	41,1
senza continuità, alternando periodi di non lavoro e lavori temporanei	13,9	6,9	4,4	11,1	11,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	138	174	68	433	34

Dal punto di vista dell'evoluzione professionale, poi, ovvero delle progressioni e dei cambiamenti di qualifica verificatisi da quando hanno iniziato il lavoro attuale, le intervistate non presentano una mobilità verticale molto elevata, perlomeno a livello formale. Come emerge dalla figura n. 7, infatti, la quota di gran lunga più significativa è costituita da quante sono andate incontro a modifiche di mansioni e incarichi senza tuttavia ottenere un formale cambiamento di qualifica. Poco più di 1 su 4, invece, ha migliorato

la sua posizione, mentre 1 su 3 dichiara che la sua qualifica è rimasta sempre la stessa.

Figura n. 7 - Evoluzione professionale delle intervistate



L'evoluzione della carriera rappresenta proprio uno dei nodi più critici del rapporto tra donne e lavoro. In organizzazioni basate su logiche prevalentemente maschili, le lavoratrici quotidianamente impegnate su più fronti (lavoro, famiglia, attività di cura), in alcune fasi della loro vita faticano ad assicurare quella presenza assidua e prolungata negli orari che tuttora, soprattutto nel settore privato, continua a rappresentare uno dei criteri fondamentali per valutare le prestazioni. Aspirazioni e desideri delle donne si scontrano così con asimmetrie organizzative che raramente premiano il "doppio lavoro" femminile. Per cui ogni periodo di astensione dal lavoro e ogni riduzione di orario - per non dire ogni impegno extra-professionale - possono rappresentare le cause di una promozione rinviata o mancata.

Come confermano i dati raccolti, uno dei fattori determinanti (predisponente, ma non vincolante) per l'evolversi delle traiettorie professionali è costituito proprio dall'anzianità lavorativa nella medesima azienda (cfr. tabella n. 12). Tra le lavoratrici che hanno beneficiato di passaggi di qualifica (indipendentemente dalla modalità con cui ciò è avvenuto, concorso o promozione), le lavoratrici con meno di 6 anni di lavoro nella stessa azienda sono quelle che in minor misura hanno ricevuto aumenti di qualifica. Solo il 14,3%, infatti, ha usufruito di una promozione, contro più del doppio di quante presentano un'anzianità tra i 7 e i 12 anni. La proporzione, poi, continua a crescere con l'aumentare dell'anzianità fino ad arrivare ad oltre il 41% delle intervistate con più di 19 anni di anzianità nella stessa azienda. Meno rilevante, invece, risulta l'anzianità aziendale per quanto riguarda i casi di modifica delle mansioni senza aumento di qualifica, dal momento che sono soprattutto le lavoratrici con meno di 6 anni di lavoro nella stessa azienda ad aver sperimentato tale situazione.

Tabella 12 - Modifiche della posizione lavorativa per anzianità nella professione. Valori percentuali

	da 1 a 6 anni	da 7 a 12 anni	da 13 a 18 anni	19 e oltre	totale
aumento della qualifica	14,3	32,3	37,3	41,2	28,0
nessun cambiamento	28,9	28,7	33,9	35,3	30,7
modifica mansioni senza aumento di qualifica	56,8	39,0	28,8	23,5	41,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	266	223	118	119	726

Anche le caratteristiche personali delle lavoratrici possono intervenire nel condizionare l'evoluzione dei percorsi di carriera, favorendoli o rendendoli più ardui. Tra queste, il titolo di studio è unanimemente riconosciuto come uno dei fattori primari di protezione per le lavoratrici, intervenendo in modi e in momenti diversi sulle prospettive professionali femminili: aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro, consente di raggiungere posizioni più elevate, offre una maggiore resistenza in occasione di crisi occupazionali, accresce la sicurezza nelle proprie capacità ed il potere contrattuale della donna nel lavoro e in famiglia. Inoltre, è più raro che una lavoratrice dopo aver investito tempo ed energie in una lunga formazione, rinunci al lavoro nel momento in cui gli impegni familiari appaiono insostenibili e, viceversa, è più probabile che sia in grado di articolare strategie di gestione familiare complesse, idonee a consentirle di proseguire la propria attività lavorativa (Saraceno, 2003). Come si vedrà anche in seguito, poi, a titoli di studio elevati si accompagnano visioni del lavoro meno strumentali e più espressive per cui l'attività professionale viene considerata un valore in sé e apprezzata non solo per il reddito che se ne può ricavare, ma anche per gli spazi di autorealizzazione che ne possono derivare, riducendo così il rischio di abbandono definitivo nei momenti più critici.

Per quanto riguarda il legame tra livello di istruzione e modifiche della posizione lavorativa all'interno dell'aggregato in esame, va segnalato come tra le intervistate non si evidenzino risultati di particolare impatto (cfr. tabella n. 13). Se si focalizza l'attenzione su quante hanno conosciuto un aumento di carriera, lo scostamento maggiore rispetto alla percentuale totale (28,2%) si riscontra tra coloro che non vanno oltre il possesso della sola licenza media (meno 5 punti percentuali). Non così significativa, tuttavia, è la differenza tra diplomate e laureate (30,9% contro 28,1%), molto probabilmente perché queste ultime sono anche quelle con un'alta incidenza di lavoratrici giovani e in molti casi sono entrate con qualifiche medio-alte e alte: quasi il 50% come impiegati specializzati o tecnici, il 13,7% come responsabili ed esperti di settore e il 4,4% come dirigente. Risulta pertanto ragionevole attendersi una minore dinamicità verticale, soprattutto nel breve periodo.

Un ulteriore considerazione merita la quota significativa di intervistate con bassi titoli di studio che ha sperimentato una modifica delle proprie mansioni senza però ottenere un aumento della qualifica (48,8%). Con ogni probabilità si tratta di lavoratrici che pur non avendo i requisiti formali per occupare una determinata posizione occupazionale, hanno però acquisito con l'esperienza concreta le competenze necessarie e la legittimità per svolgere specifiche mansioni.

Tabella n. 13 - Modifiche della posizione lavorativa per titolo di studio. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma di scuola superiore	laurea	totale
aumento della qualifica	23,2	30,9	28,1	28,2
nessun cambiamento	28,0	32,3	28,7	30,4
modifica mansioni senza aumento di qualifica	48,8	36,8	43,2	41,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	211	405	167	783

Se poi si focalizza l'attenzione sull'influenza che può avere il settore economico in cui si presta la propria attività professionale sulla probabilità di beneficiare di un aumento della propria qualifica emerge che il settore privato si dimostra molto più dinamico rispetto a quello pubblico (cfr. tabella n. 14). Non va dimenticato, tuttavia, come tale dinamicità debba essere ricondotta non tanto ad un ambiente realmente paritario dal punto di vista delle opportunità di genere, quanto piuttosto alla minore rilevanza dei vincoli contrattuali e normativi a cui invece è sottoposta la pubblica amministrazione (dove l'accesso e la carriera avvengono per concorso) e alla maggiore discrezionalità di cui possono godere i dirigenti del privato.

Solleva inoltre qualche perplessità l'elevata quota di occupate nel settore privato che ritiene di svolgere mansioni superiori senza un corrispondente aumento della qualifica. In questo settore, infatti, le lavoratrici beneficiano di fatto di minori tutele rispetto a quello pubblico. Tale dato, allora, per quanto non oggettivo, ma frutto di un'autopercezione, potrebbe segnalare situazioni occupazionali in cui i datori di lavoro tendono ad imporre prestazioni professionali aggiuntive senza approvare però alcun riconoscimento formale.

Nel settore pubblico, invece, una quota non trascurabile di quante svolgono mansioni superiori può godere almeno di forme di attribuzione temporanea della qualifica, mentre analoghi riconoscimenti formali sembrano per ora assenti dall'ambito privato.

Tabella n. 14 - Modifiche della posizione lavorativa per settore di attività. Valori percentuali

	P.A. allargata	industria e costruzioni	commercio e servizi	servizi alle imprese
aumento della qualifica	13,5	34,3	28,8	35,6
nessun cambiamento	40,9	26,9	27,9	26,5
modifica mansioni senza aumento di qualifica	45,6	38,8	43,3	37,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	215	286	111	174

Infine, verificando i percorsi di carriera delle lavoratrici in relazione alla qualifica con cui sono state assunte, si nota come le professioni più dinamiche siano quelle impiegatizie (impiegati operativi, impiegati specializzati e tecnici). Osservando, ad esempio, il livello più basso, vale a dire quello degli impiegati operativi, la quota di intervistate che ha ottenuto almeno un passaggio di qualifica è superiore di ben 6 punti percentuali rispetto al valore complessivo: 34,2% contro 28,0%. Al di sopra del valore complessivo sono anche gli esperti di settore (32,6%), mentre le operaie qualificate e specializzate risultano la categoria più svantaggiata (16,7% e 10,3%), con possibilità di sviluppo professionale inferiori anche agli operai generici e ai commessi (21,3%). Le figure operaie, inoltre, sono quelle con la maggiore probabilità di sperimentare modifiche di mansioni senza corrispondenti aumenti di qualifica, essendo d'altra parte le lavoratrici con i titoli di studio più bassi, che hanno costruito le proprie competenze direttamente sul campo (cfr. tabella n. 15).

Tabella n. 15 - Modifiche della posizione lavorativa per qualifica di ingresso nell'attuale impiego. Valori percentuali

	operai generici/ commessi	operai qualificati	operai specializzati e tecnici	impiegati operativi	impiegati specializzati e tecnici	responsabili ed esperti di settore	dirigenti e assimilati
aumento della qualifica	21,3	16,7	10,3	34,2	30,1	32,6	22,2
nessun cambiamento	25,8	29,1	43,5	34,3	27,0	26,1	66,7
modifica mansioni senza aumento di qualifica	52,9	54,2	46,2	31,5	42,9	41,3	11,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	155	48	39	292	196	46	9

Come si è visto, le "scelte" delle lavoratrici di entrare, uscire, rientrare nel mercato del lavoro, le concrete possibilità di restarci nonché l'andamento delle traiettorie di carriera risultano strettamente condizionate dall'interazione di molteplici variabili, economiche, sociali e personali, non sempre e non tutte sotto il loro controllo. A volte, però, l'esperienza professionale femminile è ancora più complessa e le lavoratrici in possesso dei requisiti necessari per occupare posizioni di responsabilità e di potere non riescono a raggiungerle. Si tratta della situazione efficacemente descritta dalla nota immagine del soffitto di vetro (Bombelli, 2000): gli elementi strutturali tipici di un'organizzazione del lavoro declinata ancora prevalentemente al maschile e i condizionamenti culturali propri di donne e uomini costituiscono ancora oggi gli ostacoli più tenaci che, pur essendo "invisibili", rendono resistibile l'ascesa delle donne verso le posizioni di vertice.

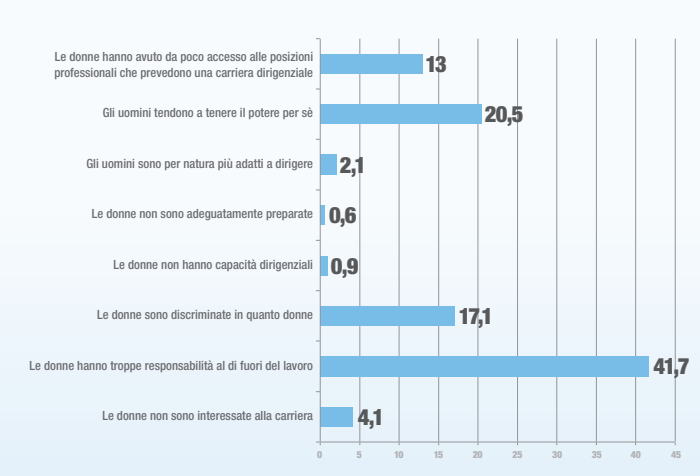
A questo proposito, alle intervistate è stato sottoposto uno stimolo specifico per approfondire la loro opinione in merito alle ragioni del ridotto numero di donne che ancora oggi raggiunge posizioni di vertice nelle organizzazioni di lavoro.

Le opinioni convergono in modo eloquente su quattro delle motivazioni proposte: "le donne hanno troppe responsabilità al di fuori del lavoro", "gli uomini tendono a tenere il potere per sé", "le donne sono discriminate in quanto donne" e "le donne hanno avuto accesso da poco alle posizioni professionali che prevedono una carriera dirigenziale" (cfr. figura n. 8).

Il punto di vista espresso sembra confermare gli assunti che riconducono l'assenza delle lavoratrici dai luoghi di comando più

a condizioni strutturali legate ad un'organizzazione sociale e familiare asimmetrica, piuttosto che a un disinteresse o a un'inadeguatezza femminile. In altre parole, le donne non riescono a superare il soffitto di vetro non perché non siano culturalmente o professionalmente in grado di farlo, ma perché impegni estranei all'attività lavorativa, modelli organizzativi plasmati da uomini per gli uomini e una diffusa e radicata diffidenza nei confronti del genere femminile non consentono loro di competere alla pari.

Figura n. 8 - Motivazioni indicate dalle intervistate rispetto alla scarsa presenza femminile in posizioni di vertice



A confermare la prevalenza tra le intervistate di questa linea interpretativa è anche la quota trascurabile di risposte che attribuisce la scarsa presenza delle donne nei posti di vertice ad un minore interesse, a minori capacità dirigenziali, ad una minore preparazione e ad una naturale predisposizione maschile nell'esercitare il potere. Ciò testimonia, peraltro, del grado di consapevolezza delle intervistate rispetto alle proprie capacità e potenzialità.

Dunque, l'idea di un'inadeguatezza o di un'incapacità personale è respinta con decisione dal ventaglio delle ragioni ritenute esplicative, a riprova di come gli ostacoli principali siano costituiti dalle pratiche quotidiane degli individui e dai confini che una visione tradizionale dei rapporti di genere continua a rafforzare, attribuendo a ciascun sesso ambiti privilegiati o negati di azione. Una tale consapevolezza, se da un lato confuta l'esistenza di condizioni naturali e immutabili contrarie all'ascesa professionale femminile, dall'altro dovrebbe favorire un impegno sempre maggiore per rimuovere le barriere di ordine culturale ancora presenti.

Che si tratti di un processo di mutamento culturale tuttora in divenire lo conferma anche la rilevante quota di lavoratrici (oltre 1 su 4) che al secondo posto tra le motivazioni alla base della scarsa presenza femminile in posizioni di vertice ha indicato proprio la recente ammissione delle donne alle qualifiche dirigenziali, rimarcando così l'idea di un processo di superamento dei tradizionali modelli di genere ancora troppo debole e acerbo (cfr. tabella n. 16).

Tabella n. 16 - Motivazioni indicate dalle intervistate rispetto alla scarsa presenza femminile in posizioni di vertice - Scelte 1° e 2° posto. Valori percentuali

	1° posto	2° posto
Le donne non sono interessate alla carriera	4,1	5,5
Le donne hanno troppe responsabilità al di fuori del lavoro	41,7	26,4
Le donne sono discriminate in quanto donne	17,1	16,1
Le donne non hanno capacità dirigenziali	0,9	0,2
Le donne non sono adeguatamente preparate	0,6	0,5
Gli uomini sono per natura più adatti a dirigere	2,1	3,8
Gli uomini tendono a tenere il potere per sé	20,5	21,2
Le donne hanno avuto accesso da poco alle posizioni professionali che prevedono una carriera dirigenziale	13,0	26,3
Totale	100,0	100,0
N. casi	633	577

Malgrado gli innegabili risultati raggiunti, dunque, numerose disparità permangono nelle opportunità di donne e uomini all'interno del mondo del lavoro sammarinese e le traiettorie professionali femminili rischiano ancora di essere determinate più da elementi esterni alla loro volontà che dai loro reali progetti di vita.

4. FAMIGLIA, IMPEGNI DI CURA E CONCILIAZIONE: FRA TRADIZIONE E MODERNITÀ

Se molteplici sono le variabili personali che contribuiscono a determinare l'ingresso, la permanenza e le caratteristiche dei percorsi femminili nel mondo del lavoro, un ruolo decisivo è indubbiamente svolto dalle responsabilità e dalle esigenze di cura che la presenza di una famiglia impone e che la società continua ad attribuire alla donna. Impegni domestici e familiari si intrecciano ogni giorno con un'organizzazione del lavoro e una cultura aziendale interamente disegnate su un modello maschile di lavoratore che richiedono dedizione assoluta e premiano la presenza fisica sul posto di lavoro. Uno dei principali criteri di valutazione nell'attribuire qualifiche superiori, ad esempio, continua ad essere il tempo trascorso al lavoro, mettendo così in difficoltà le lavoratrici che chiedono orari part time o flessibili per riuscire a conciliare gli impegni professionali con quelli familiari.

Come si è visto, è proprio la tradizionale divisione del lavoro di genere a permettere il funzionamento di tale sistema, promuovendo una totale separazione degli ambiti produttivi e riproduttivi: solo un uomo completamente sollevato da ogni incombenza domestica e familiare è in grado di dedicare tutto il proprio tempo e la propria energia al lavoro retribuito. Viceversa, una donna che svolge a tempo pieno tali compiti, completamente assorbita dal proprio ruolo di moglie e madre, con meno probabilità aspirerà a raggiungere posizioni di rilievo nel mondo del lavoro. Dunque, il tentativo di mettere in discussione comportamenti e atteggiamenti consolidati si scontra sia con un'organizzazione del lavoro rigida, incapace di comprendere necessità diverse e apprezzare nuove qualità professionali, sia con gli stereotipi culturali comunemente accettati da donne e uomini

e le consuete resistenze al cambiamento degli individui, soprattutto quando occupano posizioni di privilegio.

Se sul primo fronte la presenza delle donne nel mercato del lavoro sta conducendo - seppure con eccessiva e colpevole lentezza - verso la conquista di condizioni più paritarie, sul secondo versante il ripensamento delle relazioni di genere tra i partner sembra procedere più a rilento e modelli di ripartizione dei compiti realmente equilibrati stentano a diffondersi.

Tuttavia, come si vedrà, soprattutto nelle coppie più giovani e con livelli di istruzione mediamente più elevati, alcuni segnali di un progressivo riequilibrio dei ruoli cominciano a farsi strada, mettendo in luce lo stretto legame esistente tra capitale culturale posseduto e capacità di elaborazione di strategie di condivisione innovative (Altieri, 2007). Una delle funzioni protettive del titolo di studio si gioca proprio nelle situazioni in cui, di fronte al crescere degli impegni familiari, la lavoratrice non intende rinunciare alla propria professione e, grazie al maggior potere di negoziazione di cui può godere all'interno della coppia, 'costringe' anche il partner ad un ripensamento dei ruoli. Si tratta, ovviamente, di propensioni e non di condotte consolidate che invitano anche a riflettere sui percorsi, spesso paralleli, che correlano le disuguaglianze sociali alle disuguaglianze di genere, accrescendo il rischio di un riprodursi e rafforzarsi delle asimmetrie tra quei partner in possesso di minori risorse economiche, relazionali e culturali (Saraceno, 2001).

Nondimeno, nella maggior parte dei contesti familiari, l'elemento che, ancora oggi, continua a condizionare in misura significativa il rapporto tra donne e lavoro appare costituito dal peso degli impegni domestici e di cura che ricadono sulle loro spalle, in particolare nella fascia d'età centrale (che corrisponde anche a quella in cui si colloca quasi la metà delle intervistate). Sono questi, infatti, gli anni in cui la sovrapposizione tra i due universi lavorativi, produttivo e riproduttivo, è massima e il peso della *doppia presenza* si fa più difficile da sostenere, soprattutto perché non sempre le lavoratrici possono contare sull'aiuto del partner o di altri familiari, come invece sembra presupporre un sistema di servizi per l'infanzia fondato su una visione della famiglia tradizionale. Oggi, peraltro, il confronto con il partner fa avvertire maggiormente l'asimmetria della situazione e l'urgenza di individuare misure specifiche per riequilibrare le opportunità professionali delle donne. Anche chi non ha figli, infatti, è sicuramente consapevole delle criticità che l'assunzione del ruolo materno può comportare per l'evoluzione della propria carriera ed è altrettanto consapevole di trovarsi personalmente e professionalmente ad una svolta decisiva in cui si delineano, spesso in modo definitivo, i propri percorsi familiari e lavorativi (Piazza, 2003).

Le lavoratrici rispondenti al questionario, come si è visto, presentano situazioni familiari variegate, ma la netta prevalenza di donne in coppia (quasi 3 su 4) e, tra queste, delle donne in coppia con figli connota la maggioranza delle intervistate come *soggetti particolarmente interessati dalle problematiche di conciliazione*. Cura dei figli (soprattutto nei primi anni di età), presenza di familiari non autosufficienti, possibilità di ricevere aiuto dal partner o da altre persone (in genere nonni e parenti) e di utilizzare servizi di supporto sono le variabili che, oltre ad influenzare la quantità di tempo ed energia che la donna può dedicare al lavoro retribuito, contribuiscono anche a condizionare le concrete possibilità di riuscire a tenere in equilibrio vita familiare e vita professionale. Sono le donne, infatti, a mutare la composizione del proprio lavoro, retribuito e familiare, al mutare delle esigenze di cura e per fronteggiare le interferenze tra i due mondi vitali.

Prima di passare ad esaminare le modalità di ripartizione dei compiti tra i partner si è ritenuto necessario verificare quale *carico di cura* gravasse sulle coppie e, presumibilmente, sulle spalle delle lavoratrici. Per questo motivo, riunificando le informazioni relative alla presenza di figli in età prescolastica e scolastica all'interno del nucleo familiare e prendendo in considerazione anche la presenza di eventuali familiari non autosufficienti di cui occuparsi, si è ricavato un indice sintetico per esprimere l'entità del lavoro di cura richiesto.

Le donne che si trovano alle prese con il lavoro di cura (479) sono oltre la metà delle intervistate (861). Osservando la tabella n. 17, si nota che quasi una donna su cinque (20,7%) ha almeno un figlio al di sotto dei cinque anni a cui pensare e che circa una su dieci ne ha uno tra i 6 ed i 13 anni (11,4%), un'età in cui si presume che l'impegno sia meno consistente e vincolante. Esiste, poi, una quota attorno al 17% che pur non avendo figli ha comunque un familiare non autosufficiente di cui si prende spesso cura e una piccola quota (6,5%) che si trova in una delle situazioni più critiche da sostenere, dovendo al contempo occuparsi di un figlio sotto i 13 anni e di uno o più familiari non autosufficienti. Si tratta, in questo ultimo caso, della cosiddetta *generazione sandwich*, stretta nella difficile posizione di chi contribuisce alla cura nei due sensi: verso la generazione successiva, allevando i figli, e verso quella precedente, occupandosi degli anziani (Saraceno, 2001). Il 44,3% delle intervistate non ha, al momento, carichi di cura che gravano direttamente sulle sue spalle o ha figli già grandi, oltre i 14 anni.

Tabella n. 17 - Intervistate per carico di cura familiare. Valori percentuali

	%
almeno 1 figlio 0-5 anni	20,7
almeno 1 figlio 6-13 anni	11,4
solo familiari non autosufficienti	17,1
figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	6,5
nessun carico di cura	44,3
Totale	100,0
N. casi	861

Incalzata da molteplici esigenze, una quota non trascurabile di intervistate si trova, dunque, a vivere una quotidianità convulsa, dove gli impegni provenienti da famiglia e lavoro si sommano e si sovrappongono. L'andamento dei dati presentati nelle tabelle n. 18 e n. 19, rafforza l'ipotesi dell'esistenza di uno stretto legame tra gli equilibri temporali raggiunti e i carichi di cura familiari delle lavoratrici.

In primo luogo, confrontando il numero di ore dedicate al *lavoro domestico e di cura* a seconda del tipo di carico familiare a cui sono soggette le intervistate, si evidenzia in modo netto la maggiore pressione a cui sono sottoposte le lavoratrici impegnate sui due fronti dell'assistenza, quello dei figli ancora piccoli e quello dei familiari non autosufficienti, costrette in proporzione particolarmente elevata a dedicare almeno 4 ore ogni giorno ad entrambi i compiti,

domestici e di cura (rispettivamente il 39% e il 47,5%). Tra le madri di figli in età prescolastica, invece, il rapporto tra lavoro domestico e di cura propende decisamente per il secondo ed oltre una lavoratrice su due vi dedica almeno 4 ore al giorno a fronte non più di 2 ore impegnate dalla maggioranza delle intervistate nelle attività domestiche (il 14,2% un'ora o meno, il 40% due ore). Il tempo dedicato alla cura dei figli, poi, diminuisce ma non scompare al crescere della loro età dal momento che oltre la metà delle lavoratrici con figli tra i 6 e i 13 anni è impegnata in tale attività per almeno 3 ore o più ogni giorno. Tuttavia, in tal caso, alla parziale riduzione dell'impegno nella cura si accompagna un aumento del lavoro domestico che si intensifica per una quota consistente di madri, raggiungendo l'ammontare di almeno 3 ore quotidiane (34,2% tre ore, 21,5% quattro ore o più). A loro volta, le intervistate definite *senza carico di cura* impegnano almeno 3 o 4 ore della loro giornata (rispettivamente 21,9% e 16%) nello svolgimento di attività domestiche. Inoltre, va segnalato come una quota non trascurabile di lavoratrici (125 casi), pur non avendo figli in età prescolastica né familiari da accudire, dichiari comunque di svolgere attività assimilabili alla cura e, in oltre 4 casi su 5, vi dedichi almeno 1 o 2 ore del proprio tempo. Si tratta, con ogni probabilità, di intervistate che vivendo con partner e/o figli in età adolescenziale si trovano a dover provvedere ugualmente ad alcune loro necessità primarie.

Tabella n. 18 - Ore di lavoro domestico dal lunedì al venerdì per carico di cura familiare. Valori percentuali

	almeno 1 figlio 0-5 anni	almeno 1 figlio 6-13 anni	solo familiari non autosufficienti	figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	nessun carico di cura
fino a 1 ora al giorno	14,2	8,9	14,3	7,3	27,1
2 ore al giorno	40,0	35,4	32,3	31,7	35,0
3 ore al giorno	25,2	34,2	26,7	22,0	21,9
4 ore al giorno e oltre	20,6	21,5	26,7	39,0	16,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	175	59	105	41	288

Tabella n. 19 - Ore di lavoro di cura dal lunedì al venerdì per carico di cura familiare. Valori percentuali

	almeno 1 figlio 0-5 anni	almeno 1 figlio 6-13 anni	solo familiari non autosufficienti	figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	nessun carico di cura
fino a 1 ora al giorno	4,7	11,6	27,5	2,5	39,2
2 ore al giorno	19,6	36,3	37,5	30,0	42,4
3 ore al giorno	24,3	21,7	22,5	20,0	11,2
4 ore al giorno e oltre	51,4	30,4	12,5	47,5	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	148	69	80	40	125

Per quanto riguarda la quantità di tempo dedicato settimanalmente al *lavoro retribuito*, le variazioni più significative osservabili nella tabella n. 20 si riscontrano tra quante non hanno figli e quante invece ne hanno. Le prime, infatti, indipendentemente dal doversi occupare o meno di familiari non autosufficienti, in oltre il 70% dei casi lavorano tra le 31 e le 40 ore e solo in una percentuale decisamente ridotta, intorno al 15%, si dedicano al lavoro retribuito per meno di 30 ore settimanali. Le madri, invece, lavorano meno di 30 ore nel 42% dei casi e in oltre uno su due si collocano nella fascia tra le 31 e le 40 ore a settimana. L'età prescolastica o scolastica dei figli non sembra influenzare il tempo di lavoro delle intervistate, a conferma di come le eventuali difficoltà di conciliazione tra i tempi della cura familiare e del lavoro non scompaiono con l'inizio della scuola. La presenza dell'ulteriore impegno rappresentato da un familiare non autosufficiente, a sua volta, fa crescere ulteriormente la proporzione di quante dedicano meno di 30 ore al lavoro retribuito portandola a raggiungere quasi la quota di una lavoratrice su due (49%).

Tabella n. 20 - Ore di lavoro retribuito dal lunedì al venerdì per carico di cura familiare. Valori percentuali

	almeno 1 figlio 0-5 anni	almeno 1 figlio 6-13 anni	solo familiari non autosufficienti	figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	nessun carico di cura
meno di 30 ore	42,7	42,1	15,0	49,0	15,1
da 31 a 40 ore	53,2	55,8	77,4	49,0	72,7
41 e oltre	4,1	2,1	7,6	2,0	12,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	171	95	133	51	244

Sulla base di quanto emerso non desta sorpresa il fatto che anche le ore dedicate al *tempo libero* subiscano variazioni legate all'intensità del carico familiare (cfr. tabella n. 21). Si può però affermare che tra le lavoratrici con figli, indipendentemente dall'età, il tempo che resta libero rappresenta una quota davvero minoritaria della loro giornata considerato che circa una su due dichiara di poter avere solo un'ora per sé al giorno. Ancora una volta, dunque, è la presenza di figli e non la loro età a fare la differenza (anche la presenza di un familiare di cui prendersi cura oltre ai figli non modifica sostanzialmente l'entità del tempo a disposizione) e tra le intervistate che non ne hanno, due su tre possono contare su almeno due ore di tempo libero dal lavoro e da occupazioni domestiche e di cura (44,3% due ore e 21,9% tre ore o più).

Figura n. 9 - Confronto fra le intervistate e i relativi partner rispetto alle ore dedicate al lavoro domestico, di cura e al tempo libero. Valori percentuali

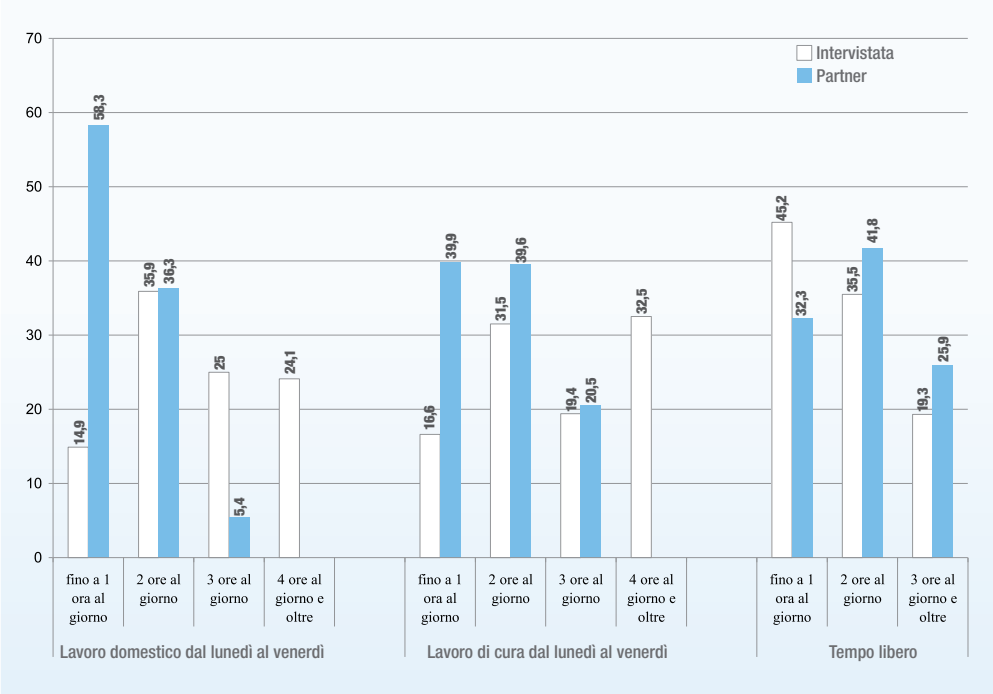


Figura n. 10 - Confronto fra le intervistate e i relativi partner rispetto alle ore dedicate al lavoro domestico, di cura e al tempo libero nei giorni di sabato e domenica. Valori percentuali

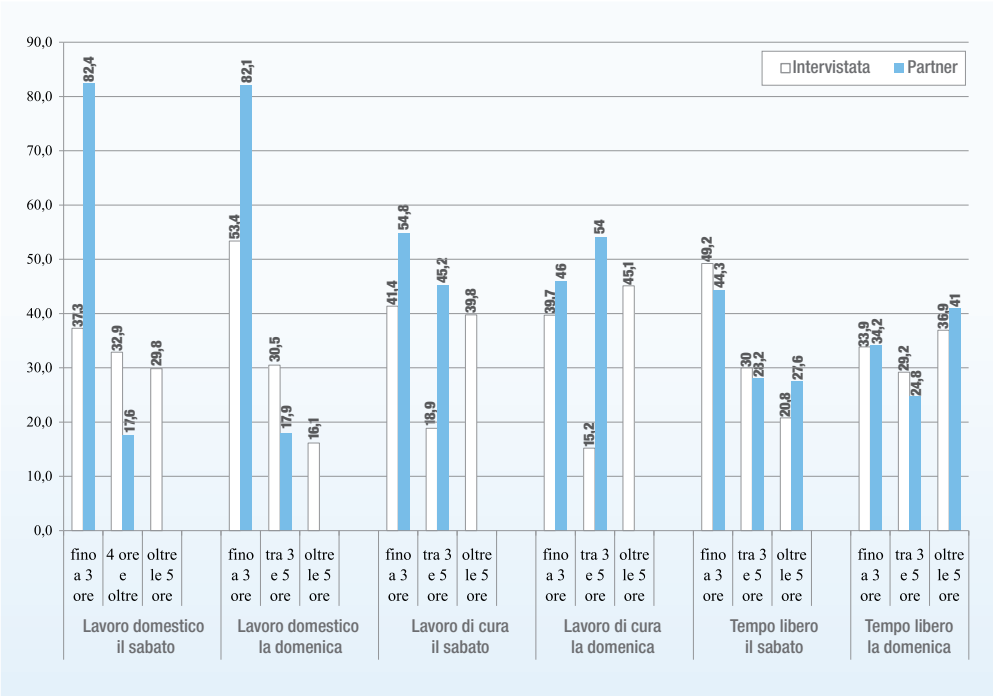


Tabella n. 21 - Ore di tempo libero dal lunedì al venerdì per carico di cura familiare. Valori percentuali

	almeno 1 figlio 0-5 anni	almeno 1 figlio 6-13 anni	solo familiari non autosufficienti	figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	nessun carico di cura
fino a 1 ora al giorno	45,6	52,2	34,8	47,3	33,8
2 ore al giorno	33,7	26,1	39,4	31,6	44,3
3 ore al giorno e oltre	20,7	21,7	25,8	21,1	21,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	92	46	66	19	210

Il completamento del ritratto della vita familiare delle lavoratrici intervistate richiede, però, un ulteriore passaggio consistente nell'analisi delle modalità di ripartizione dei compiti familiari tra i partner al fine di verificare l'esistenza e l'entità di asimmetrie e differenze di genere in termini di ore dedicate alle attività domestiche e di cura, nonché la diversa quantità di tempo libero di cui dispone ciascuno dei partner[9].

La figura n. 9 mette in evidenza una persistente e rilevante disparità in ognuno degli ambiti considerati.

In primo luogo, rispetto al *lavoro domestico*, se oltre i quattro quinti delle lavoratrici nei giorni feriali[10] vi dedicano mediamente più di 2 ore al giorno, oltre la metà dei rispettivi partner si limita a contribuire al massimo per 1 ora al giorno. Esistono poi situazioni familiari in cui se la donna impegna quattro ore della propria giornata nelle attività domestiche, il partner è totalmente assente.

In secondo luogo, per quanto riguarda il *lavoro di cura*, la situazione appare leggermente più equilibrata, dal momento che quasi il 60% dei padri spende mediamente almeno 2 ore del proprio tempo libero dal lavoro retribuito ad occuparsi dei figli (39,6% 2 ore e 20,5% 3 ore). Si riconferma così la selettività dell'aiuto maschile per cui le attività domestiche in senso stretto (pulizie, preparazione dei pasti, lavaggio dei panni) risultano meno attraenti di quelle genericamente definite di cura[11] che, anche in nome di una paternità più consapevole, sono ormai entrate a far parte dell'immaginario maschile.

Ovviamente, il confronto con il tempo che le intervistate dedicano alle stesse attività conferma come, a fronte di un contributo che non può certo essere sottovalutato, siano comunque le donne ad avere la responsabilità assoluta dell'esecuzione dei compiti di cura e continuino a dedicarvi mediamente più tempo dal momento che, ancora una volta, sono solo le lavoratrici a spendere 4 ore o più della loro giornata nello svolgimento di tali compiti.

vedi figura 9

Perfettamente speculare è il rapporto tra i partner rispetto alle ore di *tempo libero*: in questo caso sono le quote delle lavoratrici a diminuire con l'aumentare delle ore, passando da quasi il 50% che dichiara di avere a disposizione solo un'ora al giorno, a circa un 20% che afferma di poter contare su 3 ore quotidiane. Viceversa, un partner su quattro dispone mediamente di 3 ore libere al giorno o più e neppure un terzo di loro si trova a poter godere di una sola ora di tempo non vincolato ad impegni lavorativi o familiari.

Parziali segnali di discontinuità, rispetto a questa sorta di *compensazione automatica* che si verifica tra i tempi e tra i partner, si riscontrano a proposito delle giornate del sabato e della domenica.

Innanzitutto va notato come solo quote esigue di lavoratrici (neppure 1 su 7) e dei loro partner (poco più di 1 su 6) svolgano attività retribuite il sabato per tutta o parte della giornata e come ancora meno siano quelli impegnati la domenica.

In secondo luogo, come rappresentato nella figura n. 10, il contributo del partner nelle attività domestiche si fa più significativo, raggiungendo per una quota non trascurabile di coppie le 4 ore sia il sabato, sia la domenica. Contemporaneamente, però, anche la donna, complice il minore impegno professionale, accresce il numero di ore dedicate al lavoro domestico raggiungendo le 5 ore sia il sabato (quasi il 30%), sia la domenica (16,1%).

Ancora una volta il lavoro di cura sembra coinvolgere maggiormente i partner e, se le lavoratrici restano le uniche a dedicarvi più di 5 ore sia il sabato (quasi il 40%), sia la domenica (45,1%), oltre un padre su 2 trascorre mediamente tra le 3 e le 5 ore della domenica occupandosi dei propri figli. Nel fine settimana sembra inoltre attenuarsi anche la sproporzione riscontrata rispetto al tempo libero: probabilmente anche grazie al maggiore contributo maschile, il distacco tra le intervistate e i partner si riduce a qualche punto.

vedi figura 10

Nonostante alcuni segnali incoraggianti, dunque, le asimmetrie di genere nella divisione del lavoro familiare persistono e la disparità tra le responsabilità dei partner rispetto ai compiti domestici e di cura resta significativa. Per evidenziare in modo esplicito le modalità di ripartizione e i compiti oggetto di condivisione tra i partner, si sono invitate le intervistate ad andare oltre l'indicazione generale delle ore dedicate alle macro-attività (domestica e di cura), chiedendo loro di specificare la quota con cui il partner ed alcuni altri sogggetti contribuiscono rispetto allo svolgimento di alcuni compiti concreti all'interno del nucleo familiare. Si è scelto, in particolare, di approfondire tre attività prettamente domestiche (preparare i pasti, fare la spesa e pulire la casa) e tre attività connesse invece alla cura dei figli (accompagnarli, assisterli se ammalati e occuparsi del loro tempo libero), analizzando la percentuale relativa al contributo fornito da ciascun partner[12].

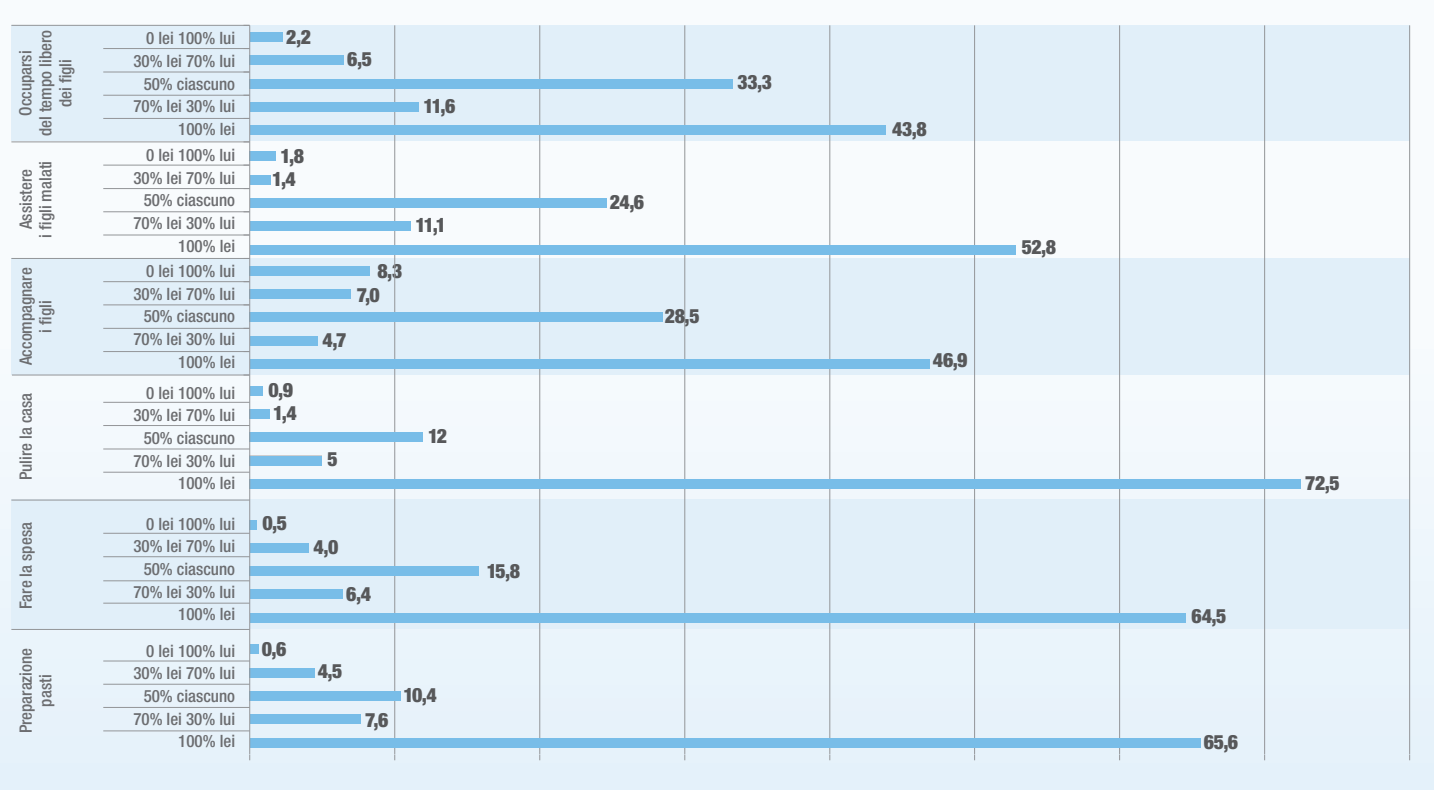
9 Nel valutare i risultati del confronto tra i partner si deve tuttavia tener presente che, a fronte di un 75% di donne con partner, solo la metà circa ha provveduto a compilare interamente il questionario nella parte in cui si chiedevano informazioni sul numero di ore dedicato a ciascuna attività.

10 Sebbene nel questionario si fosse richiesto di indicare, per entrambi i partner, le ore dedicate al lavoro retribuito, al lavoro domestico, al lavoro di cura e al tempo libero distinguendo tra i giorni feriali, il sabato e la domenica, si è ritenuto approfondire l'analisi in due momenti successivi.

11 Sarebbe interessante approfondire anche tale categoria, dal momento che altre ricerche indicano come la preferenza degli uomini vada prevalentemente alle attività espressive come il gioco e l'attività sportiva, piuttosto che a quelle essenziali come nutrire o lavare.

12 La somma dei valori riportati non dà 100 in quanto nel questionario si chiedeva alle intervistate

Figura n. 11 - Contributo di ciascun partner allo svolgimento di compiti domestici e di cura. Valori percentuali



Osservando la figura n. 11 appare immediatamente evidente come per tutti i compiti domestici presi in considerazione, la quota di lavoratrici che se ne occupa completamente vada ben oltre il 50%, mentre le coppie che se li distribuiscono equamente si collocano tra il 10% e il 15%. Viceversa, per quanto riguarda le attività di cura, tranne nel caso dell'assistenza a figli ammalati (52,8%), la percentuale di intervistate che ne sono responsabili in modo esclusivo scende sotto il 50% e, soprattutto, le coppie con una suddivisione paritaria della cura dei figli vanno dal 25% al 33% a seconda dello specifico compito. Assolutamente trascurabile è, poi, la quota di partner a cui è attribuita l'intera responsabilità dei compiti presi in considerazione, anche se merita di essere segnalata l'esistenza di una quota di padri (8%) che si occupa in via esclusiva di accompagnare i figli nelle loro attività scolastiche e/o extra-scolastiche.

vedi figura 11

Passando ad osservare il tipo di attività rispetto alle quali si registrano i livelli più elevati di condivisione si ha la conferma, ancora una volta, della selettività dell'impegno maschile: tra i compiti espressamente definiti domestici, la collaborazione si traduce, tipicamente, in un aiuto nel provvedere a fare la spesa, scansando in modo netto le pulizie della casa (il contributo maschile totale non raggiunge il 20% delle coppie, nonostante un non trascurabile 12% in cui tale attività viene condivisa in modo paritario). Tra i compiti definiti di cura, invece, l'impegno maschile prevalente si concentra nell'occuparsi del tempo libero dei figli, vale a dire quella, tra le attività proposte, più espressiva e relazionale, in grado, senza dubbio, di offrire maggiori gratificazione.

Nel tentativo di comprendere quali variabili possano influenzare la partecipazione del partner alle attività domestiche e di cura si è effettuato un approfondimento specifico per mettere a confronto il titolo di studio dell'intervistata con le modalità secondo cui vengono suddivise all'interno della coppia le attività già esaminate. I dati presentati nelle tabelle n. 22 e n. 23 mostrano come per tutti i compiti le laureate siano le lavoratrici che in misura minore se ne occupano in via del tutto esclusiva. Si tratta di un risultato che conferma il ruolo decisivo che un livello di istruzione elevato riveste anche rispetto alle negoziazioni che si verificano all'interno della coppia per definire l'organizzazione familiare. Un titolo di studio superiore, infatti, generalmente accresce la sicurezza e la fiducia in se stessa della donna e, accompagnandosi più facilmente ad impegni professionali di prestigio, può offrire alla donna maggiori risorse economiche e culturali da utilizzare nella contrattazione con il partner, favorendo il raggiungimento di nuovi equilibri nella condivisione anche delle attività familiari. Tuttavia, i risultati non sono così netti come ci si potrebbe attendere e, soprattutto, il contributo del partner, tranne in pochi casi, non

di indicare anche eventuali contributi forniti da altri familiari (genitori/suoceri o figli/figlie, fratelli/sorelle) o da altri soggetti (collaboratrici domestiche, baby sitter) diversi dal partner.

si trasforma in una diretta assunzione di responsabilità, ma continua a connotarsi come supporto più o meno marginale.

Osservando i dati più nel dettaglio, si nota che le attività che presentano i maggiori scostamenti nelle percentuali dei contributi maschili sono quattro: la preparazione dei pasti, la pulizia della casa, l'assistenza ai figli malati e l'occuparsi del tempo libero dei figli. Rispetto alla preparazione dei pasti, si nota che i circa sei punti percentuali di riduzione della quota di responsabilità esclusiva sembra spostarsi quasi per intero nella voce che prevede un impegno maggioritario per il partner e uno inferiore per la lavoratrice. Per quanto riguarda i compiti di pulizia è invece la condivisione paritaria a crescere, distanziandosi dalla quota di intervistate con titoli di studio inferiori.

Passando alle attività di cura dei figli, è l'attività di l'assistenza quando i figli sono ammalati a presentare il divario maggiore (oltre 10 punti) nelle modalità di condivisione rispetto ai livelli di istruzione: l'esclusività dell'impegno materno cala procedendo verso i titoli di studio più elevati, tuttavia, il contributo del partner si traduce solo in aumenti limitati della condivisione che non riescono ad alleviare in modo sostanziale il peso delle responsabilità di cura che continuano a ricadere, in oltre 2 casi su 3, prevalentemente sulle spalle della lavoratrice.

È solo nel caso del tempo libero dei figli che si assiste ad un riequilibrio più consistente in direzione, se non di un impegno esclusivo del partner, almeno di un suo forte coinvolgimento. Tuttavia, proprio in questo caso si nota anche un altro elemento interessante: la ripartizione delle responsabilità nelle coppie in cui la donna è laureata appare molto simile a quella in cui ha solo la licenza media. Anzi, sembrano proprie queste ultime ad maggiormente orientate verso la parità.

Tabella n. 22 - Ripartizione di alcune attività domestiche per titolo di studio dell'intervistata. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma di scuola media superiore	laurea
preparazione dei pasti			
100% lei	68,8	69,9	63,6
70% lei 30% lui	7,2	10,5	14,7
50% ciascuno	15,6	14,7	11,6
30% lei 70% lui	6,6	4,2	10,1
0 lei 100% lui	1,8	0,7	
Totale	100,0	100,0	100,0
N. casi	167	306	129
pulire la casa			
100% lei	77,1	75,0	69,9
70% lei 30% lui	4,2	6,9	7,8
50% ciascuno	14,5	15,8	19,0
30% lei 70% lui	3,0	1,0	2,6
0 lei 100% lui	1,2	1,3	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0
N. casi	165	304	116

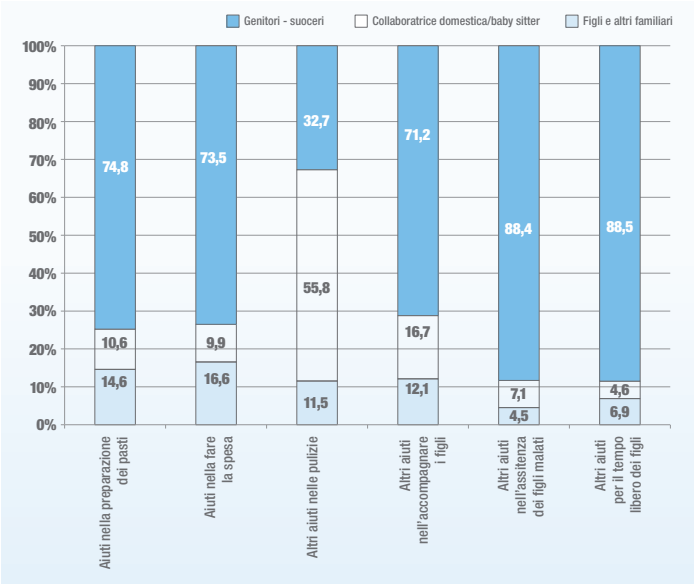
Tabella n. 23 - Ripartizione di alcune attività di cura per titolo di studio dell'intervistata. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma di scuola media superiore	laurea
assistere i figli malati			
100% lei	58,6	54,0	43,2
70% lei 30% lui	5,4	14,0	23,0
50% ciascuno	30,6	28,3	32,4
30% lei 70% lui	3,6	1,4	
0 lei 100% lui	1,8	2,3	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0
N. casi	111	215	74
occuparsi del tempo libero dei figli			
100% lei	33,3	45,8	33,2
70% lei 30% lui	8,8	12,5	19,4
50% ciascuno	45,1	36,6	27,8
30% lei 70% lui	10,8	3,2	15,3
0 lei 100% lui	2,0	1,9	4,2
Totale	100	100	100
N. casi	102	216	72

Spostando poi l'attenzione al di fuori della coppia e delle strategie di condivisione adottate, è possibile riscontrare due ulteriori fattori in grado di aiutare la lavoratrice ad armonizzare esigenze familiari ed impegni professionali, favorendone la permanenza sul mercato del lavoro: da un lato, l'aiuto di altri familiari, di personale specializzato o di strutture di servizio; dall'altro, la possibilità di ridurre o gestire con maggiore autonomia il proprio orario di lavoro. Nell'analisi delle caratteristiche familiari delle lavoratrici intervistate si è dunque ritenuto opportuno approfondire anche tali aspetti. Malgrado il limitato numero di risposte complete fornite inviti alla cautela nel trarre conclusioni sull'utilizzo di aiuti familiari ed extrafamiliari, la figura 12 mette in luce alcune tendenze con buona probabilità indicative di quanto si verifica anche ad un livello più generale.

Va segnalato, in primo luogo, come siano ancora i membri della rete parentale a fornire il sostegno principale nell'esecuzione delle attività familiari. Sono infatti i genitori/suoceri i soggetti a cui si ricorre con più frequenza, esattamente in linea con quanto presuppone un sistema di servizi che continua a dare per scontata la presenza di una persona della famiglia che, a tempo pieno, si occupi dei compiti di cura. In tutte le attività, dunque, ad esclusione delle pulizie, sono i nonni ad alleggerire il carico domestico e di cura delle lavoratrici con punte particolarmente rilevanti nel caso delle malattie dei figli. Trascurabile, invece, per tutte le attività prese in considerazione, appare il contributo di figli o altri parenti.

Figura n . 12 - Utilizzo di aiuti nello svolgimento di alcuni compiti domestici e di cura. Valori percentuali



Il secondo elemento che merita di essere portato all'attenzione è costituito dall'utilizzo di baby sitter e, in misura maggiore, di collaboratrici domestiche. Si tratta di percentuali ancora piuttosto ridotte. Meno di una donna su cinque, infatti, utilizza tali risorse per quanto riguarda le pulizie di casa, l'attività maggiormente delegata all'esterno del nucleo familiare. Ricorrono alla baby sitter, invece, solo 15 famiglie su 332, una quota talmente ridotta che spinge ad interrogarsi sulle ragioni di tale scarsissimo utilizzo. Considerate le problematiche di conciliazione dei tempi che tipicamente incontrano le donne con figli piccoli e la ridotta disponibilità di servizi per l'infanzia, desta perlomeno stupore la rinuncia così generalizzata a ricorrere a tali aiuti. In proposito si può indubbiamente ricordare che in presenza di familiari disponibili, prevalentemente genitori e suoceri, le madri in generale preferiscono affidare i propri figli a loro anziché a personale esterno; inoltre, non va trascurata l'incidenza economica della retribuzione dovuta al personale di cura sul reddito familiare. Tuttavia, è forse anche una certa diffidenza culturale a ostacolare il ricorso alla figura della baby sitter. In altre parole, se per anni è stata la figura della collaboratrice domestica ha mettere in crisi l'idea della perfetta casalinga, spingendo molte donne a rinunciare a tale aiuto pur di dimostrare di essere in grado di provvedere adeguatamente a tutto (lavoro domestico ed extradomestico), oggi sembra quella della baby sitter ad incorrere in tali pregiudizi. Non è ancora completamente scomparsa, infatti, una mentalità che vede in una donna che non si prende cura personalmente dei propri figli una cattiva madre, alimentando sensi di colpa che possono indurla anche a desiderare di abbandonare l'impiego per prendersi cura personalmente dei figli ed esercitare a tempo pieno il proprio ruolo materno.

La tabella n. 24 riporta la quota di lavoratrici che ricorrono a baby sitter o collaboratrici domestiche mettendola in relazione con il reddito percepito dalla propria attività lavorativa. Se nel caso della baby sitter la percentuale più elevata (che comunque, si ricorda, corrisponde a sole 4 famiglie) si colloca in quel 3,5% di famiglie in cui la lavoratrice ha un reddito inferiore a 1.000 Euro, più prevedibile appare la distribuzione relativa alle collaboratrici domestiche, che vede oltre un terzo delle lavoratrici che vi ricorrono collocarsi nella fascia di reddito più elevata.

Tabella n. 24 - Utilizzo di collaboratrici domestiche e baby sitter per fascia di reddito della lavoratrice. Valori percentuali

	da € 501 a € 1.000	da € 1.001 a € 1.500	da € 1.501 a € 2.000	oltre € 2.001	Totale
utilizzo di una collaboratrice domestica	15,0	11,2	13,3	38,0	19,0
utilizzo di una baby sitter	3,5	1,4	0,9	2,4	1,8
N. casi	113	215	316	205	849

La volontà di prendersi cura in prima persona dei figli - indipendentemente dalla possibilità di usufruire di aiuti o servizi di cura - può essere, talvolta, anche alla base della richiesta di un part time, desiderato non per far fronte a una totale impossibilità di conciliare lavoro e famiglia, ma per la volontà di seguire più da vicino i propri figli ed evitare di dover ricorrere ai servizi per l'infanzia e in particolare all'asilo nido.

Da questo punto di vista, tuttavia, le lavoratrici sammarinesi intervistate non mostrano una particolare aspirazione a modificare il proprio orario di lavoro per ottenere un part time. Al contrario, sembrano piuttosto consapevoli delle ombre che si accompagnano spesso a tali rapporti di lavoro. Come si può osservare nella tabella n. 25, quasi una lavoratrice su 2 non desidera affatto modificare il proprio orario e, anche se indubbiamente l'idea di un tempo parziale attrae quasi 1/5 delle lavoratrici, le opzioni che riscuotono maggiore successo sono quelle che consentono di conservare il proprio tempo pieno, introducendo però una maggiore flessibilità in ingresso/uscita o eliminando i tempi morti dell'intervallo del pranzo per terminare prima la propria giornata[13].

Tabella n. 25 - Orario attuale delle intervistate per orario desiderato. Valori percentuali

	nessuna modifica	a tempo pieno con orario continuato	part time	a tempo pieno con flessibilità
a tempo pieno con orario spezzato	24,7	64,3	35,9	47,1
a tempo pieno compreso il sabato o con turni	21,3	13,5	10,5	15,4
a tempo pieno con orario continuato o con 2 rientri	27,1	13,0	20,3	25,0
part time	26,9	9,2	33,3	12,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	376	185	153	104

13 Per quanto riguarda le lavoratrici con orario part time che indicano come orario desiderato ancora un part time, va precisato come la modifica auspicata riguardi in realtà la collocazione della propria prestazione lavorativa all'interno della giornata, preferendo generalmente il mattino, quando scuole e servizi per l'infanzia possono prendersi cura dei figli, piuttosto che il pomeriggio.

Un approfondimento sui carichi di cura di quante attualmente lavorano con un orario part time e di quante, invece, desidererebbero ottenerlo mostra come in entrambi i casi il carico di cura probabilmente influenzi - o abbia influenzato a suo tempo - la decisione di adottare tale orario. La tabella n. 26 mostra infatti che oltre un terzo (38%) delle lavoratrici part time ha almeno un figlio in età prescolastica. La percentuale arriva ad oltre il 50% se si aggiungono anche le madri con figli tra i 6 e i 13 anni. Quasi il 9%, poi, deve occuparsi di familiari non autosufficienti e, un quota leggermente superiore all'11%, deve prendersi cura sia dei figli, sia dei familiari.

Tabella 26 - Carichi di cura delle intervistate che lavorano con orario part time. Valori percentuali

	%
almeno 1 figlio 0-5 anni	38,0
almeno 1 figlio 6-13 anni	17,4
solo familiari non autosufficienti	8,7
figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	11,4
nessun carico di cura	24,5
Totale	100,0
N. casi	154,0

Rispetto, invece, alle lavoratrici che attualmente lavorano a tempo pieno e desidererebbero poter trasformare il loro orario in un part time, il 32,3% delle intervistate che presenta un carico di cura di almeno un figlio tra 0 e 5 anni ritrae perfettamente l'immagine della lavoratrice che all'aumentare del proprio impegno familiare ricorrerebbe al part time come strumento per cercare di far convivere tempi ed esigenze diverse. Ad esse si aggiunge quasi un 17% con figli tra i 6 e i 13 anni e una quota vicina al 10% di lavoratrici strette nella difficile posizione intermedia di chi deve prendersi cura di ascendenti e discendenti (cfr. tabella n. 27).

Tabella n. 27 - Carichi di cura delle intervistate che desiderano on orario part time. Valori percentuali

	%
almeno 1 figlio 0-5 anni	32,3
almeno 1 figlio 6-13 anni	11,8
solo familiari non autosufficienti	16,7
figli 0-13 anni + familiari non autosufficienti	9,8
nessun carico di cura	29,4
Totale	100,0
N. casi	102

In proposito, merita anche ricordare come per gli uomini la competizione tra i diversi ambiti vitali si risolva per lo più senza una revisione dell'organizzazione temporale delle attività. Dunque, anche in assenza di una tradizionale divisione del lavoro familiare si instaura in genere una sorta di circolo vizioso, per cui al crescere delle esigenze familiari i ruoli tendono a cristallizzarsi e a differenziarsi ulteriormente. Proprio il part time genera spesso le situazioni più controverse ed ambigue: la lavoratrice è indubbiamente facilitata nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività familiari dal fatto di lavorare a tempo parziale. Contemporaneamente, però, la modifica dei rapporti professionali tra i partner riduce il potere negoziale della donna all'interno della coppia nel ridefinire i ruoli di genere e rende meno probabile una redistribuzione più equilibrata dei compiti domestici e di cura tra i partner. Lo scoglio principale, su cui ancora oggi si infrangono tante delle aspirazioni professionali femminili, resta dunque costituito dalle responsabilità connesse al ruolo della donna nella famiglia e il suo superamento dipende prima di tutto dalla capacità della coppia di attuare strategie meno asimmetriche.

5. QUANDO LE DONNE LAVORANO: MOTIVAZIONI, SODDISFAZIONE E DISCRIMINAZIONI

Sebbene il lavoro sia comunemente considerato uno dei fattori principali nella costruzione dell'identità sociale maschile, non sempre si tiene conto di come possa giocare un ruolo altrettanto importante per la donna e contribuire a soddisfare esigenze non soltanto legate al conseguimento di un reddito. In realtà, il senso attribuito all'attività professionale tanto dagli uomini, quanto dalle donne riguarda una molteplicità di ambiti esistenziali. Il lavoro, infatti, oltre a garantire (quando non è a termine) una sicurezza di reddito, può rappresentare un fattore decisivo anche per la realizzazione personale, per il conseguimento di una maggiore autonomia personale e per la costruzione di relazioni sociali tramite la condivisione di esperienze comuni.

Caratteristiche ed orientamenti personali sono indubbiamente fondamentali nel determinare il peso e l'influenza di ciascun aspetto sulle motivazioni di uomini e donne nei confronti della sfera lavorativa. Altrettanto influenti, poi, nella definizione di obiettivi personali e professionali sono anche le immagini proposte dai modelli di genere socialmente condivisi - e più o meno consapevolmente accettati - e le esperienze concretamente vissute nella propria realtà quotidiana.

In proposito, non va dimenticato come le organizzazioni di lavoro, al pari delle famiglie, non costituiscano luoghi neutri rispetto al genere e come donne e uomini si trovino a sperimentare condizioni diverse all'interno dei medesimi contesti: negli ambienti di lavoro, regole consolidate e pratiche condivise, studiate dagli uomini per gli uomini, possono ripercuotersi in modo asimmetrico sulle esigenze e le aspirazioni femminili. Ma sono proprio gli atteggiamenti e i comportamenti degli individui, forse qui più che altrove, a risultare decisivi nel tracciare i confini entro cui l'attività lavorativa deve essere svolta e nel determinare lo stile delle relazioni professionali e gerarchiche tra donne e uomini. Le organizzazioni diventano così il luogo in cui la possibilità di rinvenire una corrispondenza tra le proprie motivazioni e le caratteristiche del lavoro definisce la misura della soddisfazione per la propria attività, ma, al tempo stesso, sono anche la sede in cui la lavoratrice può trovarsi a vivere situazioni di discriminazione più o meno palese.

Pertanto, per completare il quadro di un *lavoro al femminile* difficile da tradurre in dati sintetici, si è ritenuto opportuno indagare ulteriori ambiti dell'esperienza professionale delle intervistate, nel tentativo di comprendere *(i)* quali motivazioni sostengano il loro impegno quotidiano, *(ii)* quali e quante soddisfazioni ricavino da alcuni

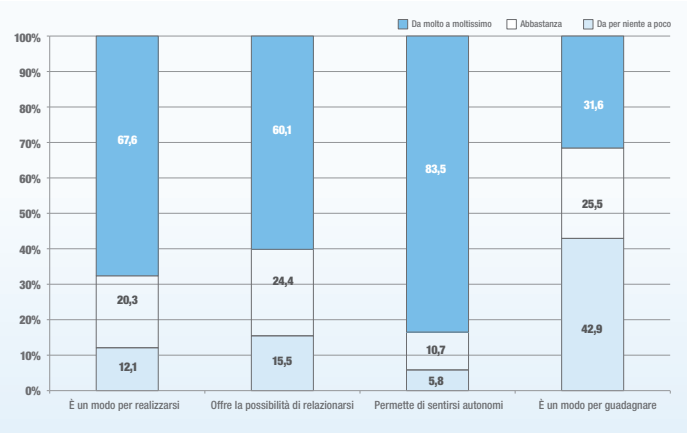
specifici aspetti, *(iii)* se e in quale misura ancora oggi si trovino a vivere situazioni di disparità e/o a subire discriminazioni.

Rispetto al tema delle motivazioni che spingono le donne a confrontarsi con la sfera professionale, l'approfondimento ha riguardato la valutazione dell'importanza attribuita dalle intervistate alle ragioni comunemente considerate alla base della scelta di partecipare al mercato del lavoro. L'intento è stato quello di verificarne sia la relazione con la soddisfazione per la propria esperienza professionale, sia la portata come fattore di protezione rispetto all'eventualità di un abbandono del lavoro. In caso di difficoltà personali, familiari o professionali, infatti, oltre a vincoli ed opportunità di natura strutturale, nel delineare le strategie adottate dalle lavoratrici per farvi fronte entrano in gioco anche risorse individuali come la motivazione al lavoro, che spesso riveste un ruolo cruciale nell'accrescere le possibilità di resistenza della donna in momenti e contesti critici.

Le ragioni per cui si lavora sono generalmente ricondotte a quattro dimensioni principali: realizzazione, relazioni, autonomia personale e guadagno. Alle intervistate è stato chiesto di segnalare quanto ciascuna fosse importante per mezzo di una scala graduata da 1 a 5 (dove 1 corrispondeva 'per niente' e a 5 'moltissimo') successivamente riaggregata in tre categorie.

La dimensione che ha raccolto il maggiore consenso è quella dell'autonomia, indicata da oltre 4 lavoratrici su 5 come aspetto fondamentale nel rapporto con la sfera lavorativa, seguita dalla realizzazione (2 su 3) e, a breve distanza, dalla possibilità di intrattenere rapporti sociali (60,1%), mentre neppure 1 su 3 (31,6%) sceglie il guadagno come ragione principale per la propria prestazione lavorativa (cfr. figura n. 13).

Figura n. 13 - Grado di accordo con i seguenti atteggiamenti verso il lavoro. Valori percentuali



In altre parole, ad uno sguardo d'insieme emerge che le attese rivolte all'ambito professionale lasciano in secondo piano gli aspetti di natura strumentale, privilegiando una concezione più attenta alla sfera dell'autonomia personale e dell'autorealizzazione.

Gli atteggiamenti nei confronti del lavoro risentono - come noto - dell'influenza di molteplici variabili, personali, familiari e lavorative. Si è ritenuto allora opportuno approfondire l'analisi rispetto al titolo di studio delle intervistate, all'età, alla condizione familiare, al contratto e all'orario di lavoro. Osservando la tabella n. 28, è possibile ricavare alcune prime considerazioni d'insieme.

Innanzitutto, pur nella sostanziale omogeneità dei risultati, che non presentano scostamenti macroscopici tra i diversi aggregati di lavoratrici, la *realizzazione personale* appare la motivazione al lavoro che offre i valori più altalenanti in relazione alle variabili esaminate, passando ad esempio dal 4,56 delle laureate al 3,51 delle donne in possesso della licenza di scuola media.

Anche la possibilità di *entrare in relazione con altri*, assestata su un valore medio totale di 3,72, presenta la maggiore oscillazione proprio rispetto al titolo di studio: le lavoratrici che hanno interrotto gli studi dopo la scuola dell'obbligo indicano un'importanza media pari 3,42, mentre quelle che si sono laureate arrivano a 4,03, forse anche a causa di considerazioni attinenti le professioni concretamente svolte, più meccaniche ed esecutive per le prime, più relazionali ed espressive per le seconde.

L'indagine, dunque, pone in primo piano la relazione, ipotizzata anche in altri approfondimenti empirici, tra livello di istruzione e senso attribuito al lavoro: l'investimento temporale e intellettuale delle laureate pone le basi per un impegno nella professione finalizzato alla crescita personale, all'autoaffermazione, all'espressione di sé e della propria individualità attraverso il lavoro.

Il titolo di studio, inoltre, influisce anche sul grado di importanza attribuito alla dimensione dell'*autonomia*, sebbene in misura più sfumata: la differenza tra laureata e donne che possiedono al massimo la licenza media non va oltre lo 0,27. Più netta, invece, è la distanza tra i due gruppi di donne se rapportati alla motivazione economica: le lavoratrici con la sola scuola dell'obbligo, infatti, manifestano un grado di adesione superiore di quasi un punto a quello delle laureate rispetto all'idea che il lavoro sia *un modo per guadagnare* (3,26 contro 2,50).

Se il titolo di studio risulta una variabile significativa rispetto alle motivazioni che spingono le donne al lavoro, rilevante appare anche l'età. Le più giovani, infatti, sono quelle che attribuiscono maggiore importanza alla dimensione economica, desiderose forse di acquisire al più presto le risorse per rendersi indipendenti dalla famiglia d'origine. Per quanto riguarda, invece, la dimensione della realizzazione personale, sono le intervistate appartenenti alle classi d'età delle giovani-adulte (tra i 26 e i 30 anni) e delle adulte-giovani (tra i 31 e i 40 anni) ad esprimere un'attenzione leggermente più marcata, raggiungendo un valore medio rispettivamente del 4,07 e del 4,03, contro il 3,87 delle più giovani, il 3,89 delle 41-50enni e il 3,82 delle ultracinquantenni.

Del resto, le donne appartenenti a queste classi d'età sono quelle che più da vicino si confrontano con l'esigenza di impostare e consolidare i propri percorsi lavorativi, che guardano al lavoro come ad una sfera esistenziale in cui mettersi alla prova, per sperimentare le proprie capacità nel confronto con organizzazioni professionali che possono arricchire il proprio mondo personale e offrire le conferme necessarie per strutturare la propria identità. L'idea di una realizzazione personale attraverso il lavoro è dunque lo stimolo che motiva all'impegno molto più del guadagno immediato anche in vista dei possibili sviluppi futuri di carriera. Viceversa, per le giovanissime e per le più mature, l'importanza della realizzazione incide in misura minore: nel primo caso è probabile che le lavoratrici tra i 18 e

i 25 anni si trovino ancora in una fase progettuale, speso non troppo lontana dall'immaginario e dagli stili di vita degli adolescenti, in cui è importante disporre di un reddito proprio, ma in cui l'idea di poter realizzare se stessi con il lavoro appare ancora piuttosto lontana; nel secondo caso, invece, si può con buona probabilità ipotizzare come la raggiunta maturità personale e professionale induca a pensare alla propria attività lavorativa con un maggiore distacco, forse anche con rassegnazione per il progressivo ridursi delle opportunità di sviluppo, e a lasciare minore spazio ad aspirazioni di realizzazione personale, ritenendo il proprio percorso tracciato in modo pressoché definitivo.

Tabella n. 28 - Tipo di atteggiamento verso il lavoro per alcune variabili indipendenti. Valori medi

	è un modo per realizzarsi	offre la possibilità di relazionarsi	permette di sentirsi autonomi	è un modo per guadagnare
classe di età				
da 18 a 25	3,87	3,59	4,41	3,26
da 26 a 30	4,07	3,77	4,52	2,82
da 31 a 40	4,03	3,75	4,35	2,79
da 41 a 50	3,89	3,66	4,36	2,80
51 e oltre	3,82	3,87	4,33	2,96
totale	3,97	3,73	4,37	2,84
titolo di studio				
fino alla licenza media	3,51	3,42	4,21	3,26
diploma di scuola superiore	3,91	3,73	4,38	2,81
laurea	4,56	4,03	4,48	2,50
totale	3,95	3,72	4,35	2,86
condizione familiare				
single	4,00	3,58	4,57	2,73
coppia senza figli	4,14	3,86	4,50	2,93
single con figli	4,17	3,93	4,46	2,79
coppia con figli	3,84	3,68	4,22	2,90
famiglia allargata	3,93	3,85	4,22	2,64
totale	3,96	3,73	4,35	2,86
contratto di lavoro				
a tempo indeterminato	3,93	3,72	4,32	2,90
a tempo determinato	4,05	3,79	4,47	2,73
totale	3,96	3,73	4,35	2,86
orario di lavoro				
a tempo pieno	4,00	3,73	4,43	2,85
part time	3,78	3,67	4,11	2,88
totale	3,95	3,72	4,36	2,86

Anche la condizione familiare delle lavoratrici interviene ad influenzare le attese delle donne rispetto al lavoro. La distinzione più netta, anche se non la più rilevante dal punto di vista dell'entità, si manifesta rispetto alla prospettiva di realizzare se stesse grazie al lavoro tra quante vivono in coppia con figli e quante non ne hanno. È probabile, infatti, che all'interno del gruppo delle lavoratrici con figli alcune manifestino un'attenzione più contenuta rispetto alle opportunità di realizzazione offerte dalla sfera lavorativa, riversando invece più aspettative verso l'ambito familiare. Una riflessione a parte meritano però le donne single con figli, che totalizzano un punteggio medio superiore anche a quello delle donne in coppia senza figli e a quello delle single (4,17 contro rispettivamente 4,14 e 4,00). È probabile, in questo caso, che la mancanza di un partner convivente rafforzi l'aspirazione a fare del lavoro uno spazio privilegiato per la propria realizzazione.

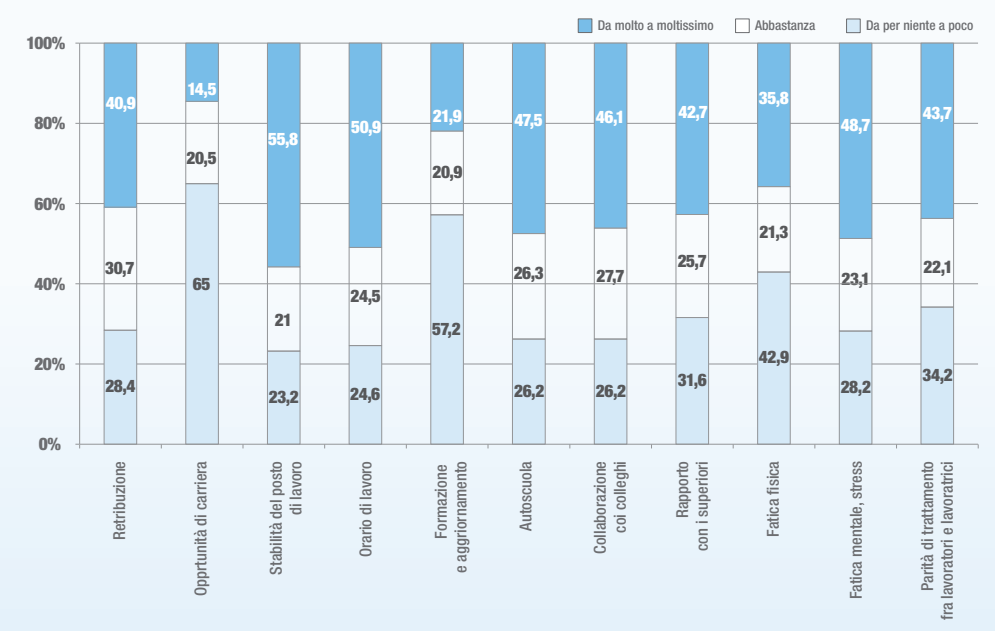
Interessante è poi il dato relativo all'importanza del lavoro per la costruzione di relazioni sociali: le single rappresentano la categoria che consegue la media più bassa, 3,58, mentre sono le single con figli, ancora una volta, a raggiungere quella più alta (3,93) e dunque a considerare la propria attività professionale come un'occasione per incontrare altre persone, probabilmente anche a causa della minore disponibilità di tempo libero per intrattenere relazioni amicali dovuta ad un impegno di cura gravante esclusivamente sulle loro spalle.

Infine, per quanto riguarda il contratto e l'orario di lavoro, le variazioni tra le lavoratrici appaiono del tutto trascurabili, ad esclusione del prevedibile scostamento riguardo all'importanza della realizzazione tra quante lavorano a tempo pieno e quante invece hanno un orario part time. Svolgere la propria attività con un orario part time, infatti, presuppone - soprattutto quando si tratta di uno schema di orario scelto - l'esistenza di altri ambiti di interesse e di altre attività di cui occuparsi, ritenuti - volontariamente o meno - prioritari rispetto al lavoro. Nel caso, invece, si tratti di un'imposizione, legata all'impossibilità di trovare altri impieghi, è probabile che si accompagni ad un riassestamento e ad una riduzione delle proprie aspettative per venire a patti con la situazione e incorrere in minori delusioni.

Non va dimenticato, in ogni caso, che, le ragioni che spingono le donne al lavoro sono molto più complesse e variegate di quanto descritto. Ciò nonostante qualche considerazione ulteriore può essere proposta. In primo luogo, il confronto tra i punteggi assegnati alle diverse voci evidenzia come il 43% di quante reputano 'molto' o 'moltissimo' importante l'autonomia ritenga, in realtà, 'per niente' o 'poco' importante il guadagno, intendendo probabilmente esprimere un concetto più ampio che rinvia alla capacità di gestire la propria vita in modo indipendente non solo dal punto di vista economico, ma anche per quanto riguarda le proprie scelte e i propri obiettivi. In secondo luogo, ben 3 lavoratrici su 4 tra quante considerano 'molto' o 'moltissimo' importante la realizzazione attribuiscono un valore altrettanto elevato alla possibilità di relazionarsi con altre persone, come a voler ricordare che un'espressione piena delle proprie potenzialità e capacità non possa avvenire in solitudine, escludendo il rapporto con gli altri in una competizione fine a se stessa.

Per approfondire ulteriormente il rapporto tra donne e lavoro, alle riflessioni sulle motivazioni che sostengono l'impegno professionale è utile aggiungere alcune considerazioni relative alla soddisfazione delle intervistate rispetto ad una serie di elementi ritenuti in grado di "fare la differenza" ovvero di trasformare un lavoro subito in un lavoro - se

Figura n. 14 - Grado di soddisfazione rispetto ad alcuni aspetti dell'attività lavorativa svolta. Valori percentuali



non scelto e amato - perlomeno apprezzato in alcuni dei suoi aspetti.

Alle lavoratrici è stato chiesto di esprimere il proprio grado di soddisfazione rispetto a dimensioni diverse della prestazione lavorativa: dagli aspetti più eminentemente materiali (retribuzione, stabilità del posto, orario, fatica fisica e stress) alle possibilità di crescita professionale (opportunità di carriera, iniziative di formazione, autonomia), senza trascurare il clima organizzativo e relazionale percepito (collaborazione con i colleghi, rapporti con i superiori, parità di trattamento tra maschi e femmine). Emerge un quadro piuttosto composito dei livelli di soddisfazione e degli ambiti che riscuotono il maggior gradimento da parte delle intervistate, con una ripartizione in alcuni casi molto netta da cui è possibile trarre alcune prime considerazioni.

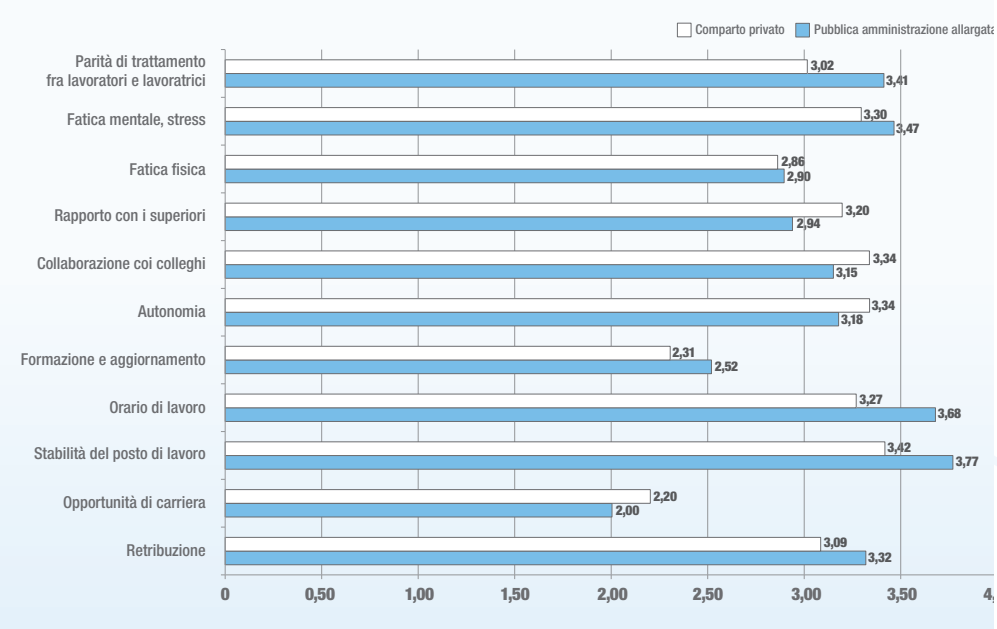
A sollevare in assoluto lo scontento maggiore è la constatazione della scarsità delle *opportunità di carriera e di crescita*: quasi i due terzi delle lavoratrici intervistate si dichiara particolarmente scontenta delle proprie prospettive professionali, in linea con quanto emerso a proposito degli aumenti di qualifica, sporadici e poco numerosi (cfr. figura n. 14). L'esigua quota di quante dichiarano un elevato grado di soddisfazione (poco più di 1 intervistata su 6) suggerisce come la carriera resti uno degli scogli su cui più frequentemente si infrangono le speranze di poter ricevere un effettivo trattamento paritario. Del resto, non va dimenticato che il rapporto delle donne con la carriera resta molto più complesso e controverso di quanto si è soliti pensare, poiché agli ostacoli strutturali spesso si sommano resistenze culturali delle stesse lavoratrici, le quali faticano ad adeguarsi alle logiche maschili, senza avere tante chance di giungere a modificarle.

La seconda voce su cui si concentra l'insoddisfazione è strettamente connessa alla precedente e si colloca sempre nell'ambito delle prospettive di crescita professionale: *formazione e aggiornamento*. Oltre 1 lavoratrice su 2 (il 57,2%) valuta infatti insufficienti le attività formative a cui può partecipare, confermando come le asimmetrie nel lavoro si giochino anche su una scarsità delle iniziative volte ad accrescere e riequilibrare le competenze delle lavoratrici che si traduce in una riduzione delle opportunità di sviluppo professionale, soprattutto in coincidenza con alcune fasi della vita. È certo possibile che si tratti di una delusione dovuta ad aspettative troppo elevate o a mancanze più percepite che reali, dal momento che ciò che si domandava alle intervistate era il loro punto di vista e non, ad esempio, il numero di iniziative a cui avevano preso parte. Tuttavia non si può negare come l'attuale organizzazione del lavoro sia spesso poco attenta alle esigenze di conoscere, di approfondire, di aggiornare le proprie competenze espresse con maggior frequenza proprio dalle donne. L'idea che, una volta appreso il proprio compito, il lavoratore non necessiti di ulteriore formazione purtroppo è ancora diffusa e gli investimenti finalizzati ad un aumento delle conoscenze rimangono alquanto ridotti.

La dimensione che riscuote il maggior apprezzamento delle intervistate è quella della *stabilità del lavoro* (55,8%). Si tratta di un risultato in controtendenza nell'epoca che ha fatto della precarietà uno dei suoi tratti costituitivi e che pare compensare quanto emerso sul versante degli aspetti negativi: anche se le lavoratrici non possono contare su prospettive di crescita professionale, sanno, tuttavia, di poter fare affidamento sulla certezza del loro lavoro. La stabilità del lavoro è seguita, a distanza di alcuni punti percentuali, dall'*orario*, che raccoglie il gradimento di oltre 1 intervistata su 2 (50,9%). Si tratta di un risultato in linea con quanto messo in luce in precedenza a proposito della propensione delle intervistate a modificare la propria modulazione oraria che, si ricorda, riguardava proprio 1 lavoratrice su 2.

vedi figura 14

Figura n. 15 - Soddisfazione delle intervistate per settore di attività. Valori medi



Le voci restanti - come testimonia la figura n. 14 - presentano livelli di soddisfazione più o meno omogenei, raccogliendo una quota di consenso sulle voci 'molto' e 'moltissimo' che si attesta intorno al 45% e percentuali variabili tra il 25% e il 30% di intervistate che invece si dichiarano 'poco' o 'per nulla' soddisfatte. Da non sottovalutare, in particolare, il 42,9% e il 34,2% di lavoratrici che si dichiarano non soddisfatte rispettivamente dell'*impegno fisico* richiesto dall'attività che svolgono, della *condizione di parità tra uomini e donne* esperita all'interno dell'azienda e dei *rapporti con i superiori*, quasi a ricordare come a fronte di una generalizzata situazione mediamente soddisfacente sotto quasi tutti i punti di vista, alcuni nodi permangano e riguardino proprio le relazioni di genere e gerarchiche, riconfermando, così, come la differenza tra organizzazioni amichevoli o meno sia essenzialmente frutto dei comportamenti degli individui che le popolano.

Non va tuttavia dimenticato come la soddisfazione ottenuta dalla propria prestazione lavorativa risenta dell'influenza di molteplici variabili personali e professionali che contribuiscono da un lato a determinare le aspettative della lavoratrice nei confronti del lavoro, dall'altro a definirne i contorni e le modalità concrete di svolgimento. Uno stesso orario di lavoro o una stessa retribuzione, ad esempio, potranno contare su un gradimento diverso a seconda che la lavoratrice sia single o in coppia, che abbia un partner con un'attività lavorativa redditizia o si trovi da sola con un figlio da mantenere, che debba prendersi cura di familiari non autosufficienti o possa contare sull'aiuto dei genitori. Si è così cercato di approfondire l'influenza che alcune di queste variabili (tra cui età, titolo di studio, settore di attività dell'azienda, contratto e orario di lavoro) hanno sulla dimensione della soddisfazione per i diversi aspetti presi in esame.

In primo luogo, la soddisfazione rispetto al lavoro svolto sembra variare in modo considerevole rispetto al settore di attività. Del resto, le condizioni di impiego, le caratteristiche dei compiti svolti, la durata e la stessa organizzazione del lavoro si modifichino non poco passando da un settore all'altro. Ad esempio, chi lavora nella pubblica amministrazione si mostra più soddisfatto rispetto a chi lavora nel settore privato rispetto alla retribuzione percepita, alla stabilità del posto di lavoro, all'orario della prestazione e alla parità di trattamento (cfr. figura n. 15). Al contrario, chi è occupata nel privato evidenzia un grado di soddisfazione più elevato in relazione alle opportunità di carriera e al clima relazionale, vale a dire il rapporto con i superiori e la collaborazione con i colleghi. All'interno dell'articolato mondo del privato le lavoratrici che esprimono un apprezzamento lievemente più elevato per tutte le dimensioni considerate sono quelle che lavorano nell'ambito dei servizi alle imprese.

vedi figura 15

Altrettanto rilevante appare l'influenza del titolo di studio delle intervistate: le laureate, infatti, raggiungono livelli di soddisfazione per le dimensioni delle opportunità di carriera, per la possibilità di svolgere attività di formazione e aggiornamento, per la qualità dei rapporti con i colleghi e per la parità di trattamento ricevuta all'interno dell'ambito lavorativo molto più elevate delle intervistate in possesso al massimo della sola licenza media.

Come prevedibile, inoltre, emerge uno scarto rispetto alla dimensione della stabilità occupazionale tra chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e chi, invece, deve fare in conti con una condizione di instabilità. Sono queste ultime, infatti, ad esprimere bassi livelli di soddisfazione rispetto a tale dimensione.

Anche il tempo di lavoro influenza il grado di soddisfa-

zione, soprattutto per quanto riguarda la sfera della retribuzione e l'orario di lavoro. Le donne che lavorano a tempo parziale sono infatti meno soddisfatte delle colleghe che hanno un impiego a tempo pieno, ma al tempo stesso manifestano una maggiore gradimento per l'orario giornaliero.

Un'attenzione particolare merita la condizione delle donne single con figli, che esprimono un livello piuttosto basso di soddisfazione nei confronti della retribuzione ricevuta. Con buone probabilità, lo scontento per tale dimensione è connessa alle difficoltà che una donna incontra quando con il proprio stipendio o salario deve provvedere da sola al sostentamento di una famiglia.

Infine, va segnalato come l'articolazione di genere dei propri colleghi costituisca una variabile in grado di spostare, anche se di poco, la media della soddisfazione proprio rispetto al trattamento più o meno paritario. Considerando la differenza riscontrata nel grado di soddisfazione rispetto a questa dimensione tra chi lavora in organizzazioni a prevalenza maschile e chi in organizzazioni a prevalenza femminile, sembrerebbe possibile affermare l'esistenza di un miglioramento, almeno parziale, nei rapporti tra colleghi quando si lavora con altre donne. In realtà, le diffidenze espresse ancora frequentemente da donne e uomini nei confronti delle lavoratrici che ricoprono ruoli di potere ricordano come l'appartenenza al genere non sia di per sé garanzia di comportamenti più paritari e riconfermano la necessità di promuovere una modifica di alcune rappresentazioni sociali condivise da uomini e donne rispetto alle organizzazioni di lavoro.

Se ai dati sul grado di soddisfazione espresso dalle intervistate per le diverse dimensioni della loro attività lavorativa si affiancano quelli relativi alle discriminazioni subite dalle stesse lavoratrici e ai momenti critici attraversati nel corso dell'esperienza lavorativa il quadro si completa ulteriormente, facendo emergere alcuni evidenti aspetti di criticità.

La discriminazione - come noto - è il trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria, in questo caso rappresentata dal genere femminile. Le domande poste miravano a verificare da un lato la tipologia delle situazioni critiche vissute, dall'altro la "pesantezza" delle discriminazioni eventualmente subite, cercando di abbracciare l'intero ventaglio dei comportamenti asimmetrici diffusi nel modo del lavoro che ostacolano o svalutano la prestazione lavorativa femminile.

Le occasioni in cui tali comportamenti emergono in modo più evidente sono senza dubbio il momento dell'ingresso al lavoro della lavoratrice e del rientro al termine di una maternità, ma non mancano situazioni meno eclatanti, sottili e pervasive, che differenziano ogni giorno l'esperienza lavorativa femminile da quella maschile. Rispetto alla prima eventualità, è (purtroppo) unanimemente riconosciuto come all'atto dell'assunzione si verifichi ancora di frequente una sorta di selezione in base al genere: atteggiamenti - quando non condotte concrete - discriminatori sono volti ad escludere o a rendere più difficoltoso l'accesso al lavoro per le donne tuttora considerate "a rischio maternità". La cultura maschile dell'efficienza e del lavoro intensivo continua a vedere nelle lavoratrici-donne risorse umane meno affidabili rispetto ai lavoratori-uomini, non ritenendole in grado di assicurare la dedizione necessaria all'attività professionale perché troppo impegnate, volontariamente o meno, sul fronte familiare.

Ovviamente, a seconda dei contesti e, come si vedrà, anche dei settori, la situazione può variare. Eppure, la stessa cultura che assegna alla donna la responsabilità primaria nella cura familiare, esaltando le virtù femminili rispetto al lavoro domestico ed al lavoro di cura, penalizza quelle stesse donne nel momento in cui si affacciano sul mondo di competenza maschile del lavoro retribuito. Domande sulle intenzioni di avere figli e pressioni psicologiche nei confronti di chi ne ha sono ancora oggi pratiche all'ordine del giorno, quando non si trasformano nella richiesta concreta di firmare un modulo di dimissioni in bianco da utilizzare nel caso in cui la lavoratrice non si mostri "adeguata". In altre parole, nonostante la maternità sia considerata un dovere della donna, in ambito lavorativo continua a rappresentare un elemento di ulteriore penalizzazione, dal momento che comporterà, prima o poi, lunghe assenze seguite, si presume, da un minore attaccamento alla professione e da una riduzione dell'impegno lavorativo. Per questo motivo, quando non vengono ostacolate in fase di accesso al lavoro o indotte alle dimissioni dopo la nascita del figlio, le lavoratrici al rientro dalla maternità si trovano spesso costrette ad affrontare situazioni spiacevoli, a subire modifiche di mansioni, riduzioni della qualifica, o anche spostamenti di sede/ufficio.

Inoltre, nel corso della loro esperienza lavorativa le donne possono andare incontro a situazioni in cui l'essere donna rappresenta non tanto un motivo di discriminazione aperta e tangibile, quanto una causa di svalutazione della prestazione professionale. Non si tratta, in questo caso, di comportamenti con ricadute pesanti sulla continuità del percorso lavorativo o sulla carriera delle lavoratrici (anche se alcune conseguenze negative indirette non possono essere escluse), quanto piuttosto di atteggiamenti che influiscono sulla qualità complessiva della permanenza femminile nei luoghi di lavoro. Battute di spirito, ostilità, diffidenza, mancanza di collaborazione, atteggiamenti di aperta svalutazione, contribuiscono spesso a rendere difficoltoso il rapporto tra donne e lavoro, ponendo le condizioni per i moderati tassi di soddisfazione a cui si faceva riferimento in precedenza.

Passando ad esaminare la realtà delle intervistate, alla richiesta di indicare se nel corso della loro esperienza si fossero trovate in alcune degli eventi sopra ricordati, il 40% ha apertamente dichiarato di aver sperimentato almeno un episodio di discriminazione[14] che è possibile considerare prossimo all'illegalità e ben il 60% ha affermato di essere stata coinvolta in almeno una delle situazioni considerati meno gravi, ma pur sempre segnali del permanere di disparità negli atteggiamenti nei confronti delle donne[15].

---

14 Gli *episodi di discriminazione* sottoposti nel questionario alle intervistate sono stati: "al momento dell'assunzione mi sono state poste domande sulla famiglia, sullo stato di gravidanza e sui miei progetti familiari"; "all'atto dell'assunzione mi è stato imposto di sottoscrivere una lettera di dimissioni in bianco o un impegno scritto a non avere figli per un certo periodo di tempo o di sottopormi a un test di gravidanza"; "mi è stato richiesto qualche requisito fisico o professionale discriminante, come ad esempio statura, forza fisica o particolari competenze senza che l'attività lavorativa le richiedesse"; "al rientro dopo un'assenza prolungata (es. maternità, assistenza …) mi sono state affidate mansioni di contenuto inferiore"; "ho ricevuto pressioni psicologiche, molestie verbali o sessuali che hanno influito negativamente sulle mie possibilità di carriera o mi rendono difficile la permanenza al lavoro".

15 Le *situazioni di discriminazione* proposte nel questionario hanno riguardato: "battute di spirito che

In particolare, se rispetto alle situazioni più gravi le intervistate che dichiarano di averne subita più d'una rappresentano una quota abbastanza ridotta (circa il 30%), quelle che riferiscono di comportamenti discriminatori più velati raggiungono quasi la proporzione di 3 su 4, con un numero medio di eventi pro-capite di 1,43 nel primo caso e 2,73 nel secondo (cfr. tabella n. 29).

Tabella n. 29 - Numero medio di episodi di discriminazione subiti e di situazioni discriminatorie vissute dalle intervistate

	n. medio di episodi di discriminazione subiti	n. medio di situazioni discriminatorie vissute
pubblica amministrazione allargata	1,43	2,75
industria e costruzioni	1,47	2,89
commercio e servizi	1,38	2,58
servizi alle imprese	1,41	2,51
Totale	1,43	2,73

Approfondendo l'analisi degli episodi di discriminazione subiti (cfr. tabella n. 30) emerge una percentuale pressoché irrilevante di donne che ha subito l'imposizione della firma di documenti in bianco (2,1%) o la richiesta di specifici requisiti fisici non correlati alle necessità effettive del lavoro (3,3%).

L'episodio che il maggior numero di intervistate (30,1%) ha sperimentato attiene ad una sorta di indagine pre-assunzione in cui il datore di lavoro cerca di verificare le intenzioni della donna rispetto alla vita familiare e ai progetti di maternità, quasi a volersi assicurare di assumere una risorsa umana fedele e senza troppi impegni che possano distrarla dal lavoro. Non va trascurato, poi, il numero di intervistate che dichiara di aver subito pressioni psicologiche, molestie verbali o sessuali (16,2%) e quello di chi, al rientro dalla maternità, è stata ricollocata a svolgere mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Tabella n. 30 - Episodi di discriminazione subiti dalle intervistate. Valori percentuali

	sì	no	totale	N. casi
domande su famiglia e figli	30,1	69,9	100,0	816
richiesta di firmare dimissioni in bianco	2,1	97,9	100,0	807
richiesta di requisiti fisici	3,3	96,7	100,0	806
affidamento di mansioni inferiori al rientro dalla maternità	12,8	87,2	100,0	789
pressioni psicologiche, molestie verbali o sessuali	16,2	83,8	100,0	810

Per quanto riguarda le situazioni discriminatorie vissute dalle intervistate, le maggiori frequenza raccolte - come si evince dalla tabella n. 31 - rinviano ad un ambiente di lavoro controverso, senza risvolti drammatici, ma neppure troppo positivo: battute di spirito costruite su stereotipi di genere svalutativi nei confronti della donna, scarso riconoscimento professionale e mancanza di fiducia narrano di un clima lavorativo in cui la donna in quanto tale, pur non incontrando ostacoli insormontabili, è costantemente sminuita e non tenuta in sufficiente considerazione come persona.

Considerato che oltre un terzo delle intervistate ha assistito ad episodi di discriminazione nell'azienda in cui lavora, talvolta sperimentandoli direttamente, diventa forse più comprensibile anche la non elevata soddisfazione per il proprio lavoro illustrata in precedenza. Peraltro, sono proprio lo scarso riconoscimento per l'attività svolta e la mancanza di fiducia a mettere spesso la lavoratrice in una posizione senza vie d'uscita dal punto di vista delle opportunità di carriera. Se infatti non le si attribuisce il giusto merito per i compiti effettuati e non le si affidano incarichi di responsabilità perché non la si ritiene sufficientemente capace e competente, qualsiasi percorso di sviluppo personale e professionale appare precluso, così come metteva in luce anche l'insoddisfazione dichiarata nella domanda specifica.

Una nota a parte merita la questione dell'ostilità nei confronti delle lavoratrici in posizioni decisionali. Quand'anche una lavoratrice riesca a raggiungere ruoli decisionali, le difficoltà non sono finite: una cultura che riconosce autorevolezza e capacità sufficienti per gestire persone e attività di un certo livello solo ai maschi adulti non può che considerare come un'intrusa la donna che conquista posizioni di rilievo. I conseguenti atteggiamenti di irritazione, sfiducia e animosità nei suoi confronti, finalizzati a delegittimare chi si trova dove non dovrebbe, purtroppo sono ancora molto diffusi e contribuiscono ad allontanare dai posti di responsabilità quante non possiedono una motivazione più che solida.

Tabella n. 31 - Situazioni discriminatorie vissute dalle intervistate. Valori percentuali

	almeno una volta	mai	totale	N. casi
battute di spirito sessiste	46,6	53,4	100,0	816
ostilità verso dirigenti donne	36,2	63,8	100,0	807
rifiuto di fornire informazioni da parte di colleghi uomini	18,4	81,6	100,0	805
mancanza di fiducia nelle capacità delle donne	35,4	64,6	100,0	806
scarso riconoscimento professionale	37,3	62,7	100,0	821

Il quadro delineato finora, pur presentando alcune evidenti criticità, può riflettere una diffusione dei fenomeni di discriminazione all'interno dei luoghi di lavoro sammarinesi forse inferiore alle effettiva realtà, dovuta sia a quelle intervistate che potrebbero aver preferito non esporsi per timore di ripercussioni, sia ad una sottovalutazione delle problematiche di discriminazione. Una tendenza comune alle lavoratrici, del resto, è quella di sminuire spesso le difficoltà incontrate nel proprio percorso lavorativo, come a voler testimoniare della neutralità del proprio ambiente di lavoro con il rifiuto di segnalarne gli aspetti in cui invece le asimmetrie si realizzano. Soprattutto quando sono interes-

svalutano e mettono in ridicolo le lavoratrici o le donne in generale"; "ostilità nei confronti di lavoratrici in posizioni decisionali"; "rifiuto di fornire aiuto o informazioni da parte di uomini a colleghe che ne avevano fatto richiesta"; "mancanza di fiducia nelle capacità di lavoratrici con incarichi di responsabilità"; "scarso riconoscimento della qualità del lavoro svolto da dipendenti donne".

sate alla carriera in contesti maschili, le donne sono portate ad adottarne le regole, preferendo attribuire eventuali insuccessi a proprie mancanze piuttosto che mettere in discussione le logiche comunemente accettate, contribuendo così a perpetuare gli stessi stereotipi di cui sono vittime. Va comunque ricordato che ogni contesto lavorativo si dimostra a sé stante perché troppo numerose e troppo imponderabili sono le variabili che entrano in gioco. In massima parte legata agli orientamenti e alle disposizioni degli individui che popolano le organizzazioni, il grado di probabilità con cui è possibile che si verifichino determinati eventi non sembra essere tuttavia indifferente rispetto al settore lavorativo. Modelli di comportamento più paritari e meno asimmetrici, infatti, si diffondono anche grazie a condizioni strutturali e ambientali più favorevoli e all'interno dei diversi settori è possibile riscontrare modalità organizzative ricorrenti in grado di trasformarsi in altrettanti vincoli o opportunità per la rimozione dei comportamenti e degli atteggiamenti discriminatori. L'indagine mette in evidenza una netta differenza tra il settore pubblico e quello privato rispetto alla probabilità di incorrere in alcuni episodi di discriminazione. In particolare, rispetto alla richiesta di informazioni su famiglia e figli sono le lavoratrici del settore del commercio e servizi e dell'industria e costruzioni (rispettivamente 39,3% e 37,2%), seguite dai servizi alle imprese (36,5%), ad andare incontro con maggiore probabilità a tali eventi (cfr. tabella n. 32). Se nel contesto industriale, trattandosi di un settore ancora a dominanza maschile, non sorprende troppo supporre che il confronto con i colleghi uomini, più probabilmente allineati con le logiche aziendali, possa indurre all'assunzione di atteggiamenti guardinghi e talvolta vessatori nei confronti delle donne, nel caso del settore del commercio sembra ipotizzabile che siano le caratteristiche stesse del lavoro negli esercizi commerciali e turistici, che richiedono ampia disponibilità ed orari prolungati spesso anche nei giorni festivi, a consigliare prudenza ai titolari nella scelta delle loro collaboratrici per evitare di trovarsi "abbandonati" nei momenti critici a causa di improrogabili necessità familiari. Infine, rispetto al settore dei servizi alle imprese, potrebbero essere proprio la dinamicità e l'elevata competitività delle attività del terziario avanzato a persuadere i datori di lavoro a diffidare maggiormente delle lavoratrici, rivalendosi, poi, nei loro confronti tramite la diminuzione delle mansioni o delle responsabilità, nel caso in cui "deludano" le aspettative riposte in loro.

Prevedibilmente è invece nel settore della pubblica amministrazione che le domande su famiglia e figli toccano meno le lavoratrici (11,5%), anche se è lecito ipotizzare che ciò avvenga più a causa del meccanismo di reclutamento tramite concorso che per un'effettiva situazione di maggiore parità, dal momento che la quota di intervistate che segnala una riduzione delle mansioni assegnate al rientro dalla maternità, evento discriminatorio tipico nei confronti della donna, appare non trascurabile (8%).

Tabella n. 32 - Alcuni episodi di discriminazione subiti per settore. Valori percentuali

	P.A. allargata	industria e costruzioni	commercio e servizi	servizi alle imprese
domande su famiglia e figli	11,5	37,2	39,3	36,5
richiesta di firmare dimissioni in bianco	8,0	15,5	12,4	15,3
pressioni psicologiche, molestie verbali o sessuali	14,0	16,1	21,0	16,8

L'analisi dei dati relativi alle situazioni discriminatorie a cui l'intervistata dichiara di aver assistito all'interno del proprio luogo di lavoro sembra mettere in luce un'ambivalenza del settore pubblico, spesso considerato, sotto altri punti di vista (accesso, carriera, orari, tutele), il più amichevole per le donne (cfr. tabella n. 33). Se è l'industria, infatti, a riconfermarsi il comparto dove di gran lunga più diffusi appaiono i comportamenti svalutativi nei confronti del genere femminile, la pubblica amministrazione non appare - agli occhi delle donne che vi lavorano - troppo distante, in particolare per quanto riguarda la mancanza di fiducia nelle capacità delle lavoratrici con incarichi di responsabilità (38,2%) e l'ostilità nei confronti delle donne dirigenti (41,4%). Emerge, dunque, un quadro della pubblica amministrazione che sembra contraddire quanto ufficialmente comunicato: se da un lato, infatti, è nel settore pubblico - grazie allo strumento dei concorsi - che le lavoratrici hanno le maggiori probabilità di raggiungere posizioni di vertice, dall'altro, una volta che hanno conquistato posti di responsabilità, incontrano tuttavia rilevanti difficoltà nel vedersele riconosciute. Se tale risultato può apparire in parte prevedibile a causa, appunto, della maggiore presenza di responsabili donna, non si può però ignorare come la predisposizioni di strumenti normativi e contrattuali per favorire la riduzione delle discriminazioni e delle disparità non sia sufficiente, senza un corrispondente mutamento culturale, a far sì che non solo gli organigrammi, ma anche i comportamenti realmente agiti si adeguino.

Tabella n. 33 - Alcune situazioni discriminatorie subite per settore. Valori percentuali

	P.A. allargata	industria e costruzioni	commercio e servizi	servizi alle imprese
ostilità verso dirigenti donne	41,4	39,3	29,7	29,9
mancanza di fiducia nelle capacità delle donne	38,2	39,4	32,1	28,6
scarso riconoscimento professionale	32,0	44,3	42,5	30,9

Ancora una volta, dunque, condizioni strutturali specifiche di un determinato contesto si intrecciano con le propensioni e le intenzioni degli individui da un lato e con le rappresentazioni che ciascuno di loro si è fatto di determinate situazioni. Proprio per verificare un eventuale legame tra gli atteggiamenti discriminatori e la prevalenza di uomini o di donne tra i colleghi si è chiesto alle intervistate di caratterizzare il loro luogo di lavoro rispetto a tale variabile. Come mostra la tabella n. 34, la composizione di genere del personale con cui si ha a che fare contribuisce a favorire o ridurre la diffusione dei comportamenti discriminatori.

Il dato che evidenzia un distacco maggiore in relazione alla prevalenza dell'uno o dell'altro sesso è quello riferito allo scarso riconoscimento professionale (41,5% contro 35,9%). In contesti lavorativi in cui domina la presenza maschile sia a livello di quadri superiori e dirigenti, sia a livello di colleghi pari grado, considerato quanto si è più volte richiamato a proposito di una cultura imprenditoriale nata con e per un lavoratore uomo, non desta troppa sorpresa che ancora si nutrano diffidenze e si tenda a non riconoscere appieno il valore del contributo professionale femminile. Stupiscono di più, in questo caso, le similitudini e le percentuali talvolta così vicine da ricordare come neppure

la forte presenza femminile sia in realtà garanzia per atteggiamenti e comportamenti meno discriminatori e asimmetrici nei confronti delle donne, in particolare a proposito di due questioni problematiche già affrontate: l'ostilità nei confronti delle dirigenti donne e la mancanza di fiducia verso lavoratrici che ricoprono incarichi di responsabilità.

Tabella n. 34 - Alcune situazioni discriminatorie vissute dalle intervistate per prevalenza di genere tra i colleghi. Valori percentuali

	uomini	donne	totale
ostilità verso dirigenti donne	38,4	35,4	36,4
mancanza di fiducia nelle capacità delle donne	35,7	35,0	35,2
scarso riconoscimento professionale	41,5	35,9	37,7

A quanto pare, neppure le colleghe riconoscono all'autorità e alle capacità di dirigenti e responsabili di sesso femminile lo stesso valore attribuito a uomini che ricoprono gli stessi ruoli. Non si tratta, dunque, di un problema di legittimazione dovuto alla mancata accettazione da parte degli uomini, ma anche di una mancanza di fiducia interna al genere femminile, per cui l'approvazione nei confronti delle donne che scelgono di dedicarsi alla professione viene a mancare prima di tutto tra le donne stesse.

6. COSTRUIRE LA CONCILIAZIONE: QUALI MISURE PROPONGONO LE DONNE?

Le informazioni raccolte mettono in luce una situazione in cui, a fronte di un elevato tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro e condizioni occupazionali abbastanza soddisfacenti rispetto agli elementi più strutturali (stabilità, orari e redditi), persistono alcune difficoltà per specifici gruppi di lavoratrici nel far convivere e nell'armonizzare i diversi ambiti vitali.
In particolare, è chi si trova a dover sostenere intensi carichi di cura senza ricevere adeguati aiuti dal partner e senza poter contare sul supporto di genitori o parenti ad incontrare le maggiori difficoltà. D'altra parte, non si può sottovalutare il fatto che, soprattutto per quanto riguarda le prospettive di carriera, la realtà lavorativa sammarinese appare ancora permeata da significative disparità tra i generi sia per l'intreccio di cui si è cercato di rendere conto tra impegni di cura e impegni professionali, sia per il permanere di alcuni ostacoli culturali all'effettivo realizzarsi dell'uguaglianza di opportunità per lavoratrici e lavoratori. Come si è visto, infatti, atteggiamenti e comportamenti discriminatori non sono scomparsi dalle organizzazioni lavorative e dalla società nel suo complesso: le opportunità concrete ancora differiscono in base al genere e condizioni diseguali talvolta non consentono alle donne di realizzare sé stesse e i propri progetti di vita.
Tuttavia, è proprio a partire da quelli che sono i principali nodi critici individuati che è possibile riprendere il discorso e avviare una riflessione fondata per rimuovere le barriere strutturali e culturali che contribuiscono a rendere asimmetrici i percorsi di donne e uomini.
A conclusione del percorso intrapreso con questa indagine, non poteva, dunque, mancare una sezione del questionario tesa a raccogliere l'opinione delle intervistate in merito a strumenti e misure pensati per favorire la conciliazione, promuovere la parità tra i generi e favorire condizioni più attente alle persone, tanto nelle organizzazioni di lavoro, quanto nella società. A questo proposito sono stati predisposti due stimoli appositi per indagare quali proposte, tra quelle elencate, le lavoratrici ritenessero più utili sia per superare alcune delle disparità tra uomini e donne che permangono nei luoghi di lavoro, sia per promuovere una maggiore uguaglianza all'interno del contesto sociale in cui si vivono.
Le misure tra cui si è chiesto di indicare, nell'ordine, le due proposte ritenute più condivisibili riguardavano l'intero ventaglio delle politiche e degli strumenti di conciliazione utilizzabili tanto in ambito aziendale, quanto a livello di organizzazione sociale nel suo complesso: dal rafforzamento dei servizi di cura alle iniziative per ridurre o articolare diversamente il tempo di lavoro, dalle diverse forme di sostegno economico ai progetti di coordinamento dei tempi della città, dall'introduzione di normative di tutela in particolari fasi del ciclo di vita alle iniziative culturali per diffondere modelli di genere più paritari.
Per quanto riguarda i possibili interventi attinenti alla gestione e all'organizzazione aziendale, che inevitabilmente chiamano in causa i datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e le istituzioni politiche, la figura n. 16 mostra che lo strumento ritenuto in assoluto più utile e indicato al primo posto da quasi un terzo delle intervistate è costituito dall'ampliamento delle *possibilità di richiedere il part time al rientro dalla maternità*, seguito ad oltre 10 punti di distanza dalla creazione di *asili aziendali per i figli dei dipendenti* (17,8%), dall'introduzione di forme di *flessibilità giornaliera* (17,5%) e dall'organizzazione di *corsi per dirigenti in tema di pari opportunità* (13,3%).
Le lavoratrici, dunque, rivolgono la loro attenzione soprattutto a misure che siano in grado di facilitare l'armonizzazione dei tempi e la conciliazione delle diverse esigenze a cui devono far fronte. Tuttavia, il consenso riscosso dalla proposta di organizzare iniziative di formazione per dirigenti rispetto alle pari opportunità segnala la presenza di una consapevolezza anche rispetto ai vincoli di ordine culturale e al fatto che le reali possibilità di successo delle misure che dovrebbero favorire le pari opportunità non possono prescindere dalla presenza di una classe dirigente informata e sensibile al tema, in grado di comprendere, adottare e far accettare, anche ai dipendenti non direttamente coinvolti, nuovi modelli organizzativi più paritari.
Tra le misure collocate al secondo posto di un'ipotetica scala di priorità (cfr. figura n. 17) è la proposta di creare asili aziendali a raccogliere il maggior numero di consensi (28,6%), seguita dalle misure volte a favorire la riduzione del tempo di lavoro in caso di particolari esigenze (14,1%) e ad articolare diversamente il tempo, gestendolo con maggiore flessibilità in ingresso e in uscita (18,8%) o adottando modalità orarie basate su un turno unico anziché su una giornata lavorativa spezzata (10,7%).
L'elevato interesse nei confronti dell'introduzione di servizi per l'infanzia ad opera del datore di lavoro non solo rinvia, con ogni probabilità, ad un'avvertita carenza di strutture, pubbliche o private, per la cura dei bambini, ma sembra anche rappresentare una richiesta di maggiore comprensione e coinvolgimento da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti. Come osservato a proposito dei corsi per i dirigenti, nelle intervistate sembra ben chiara la consapevolezza che la premessa indispensabile per favorire la concreta realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro sia costituita dal ricono-

scimento del valore della prestazione lavorativa femminile; riconoscimento che passa anche - e forse prima di tutto – dalla nascita di una nuova cultura imprenditoriale, più rispettosa delle lavoratrici e delle loro esigenze e meno propensa a ragionare unicamente in termini di riduzione dei costi di fronte ad innovazioni che riguardano l'assetto organizzativo dei luoghi di lavoro. È ovvio, del resto, che per contrastare una pratica discriminatoria ancora particolarmente diffusa nella realtà sammarinese come quella di chiedere informazioni alla futura lavoratrice (e solo a lei) rispetto all'intenzione di formarsi una famiglia o di avere dei figli è necessario passare da un approccio all'impresa che considera la donna un rischio e un costo ad uno che invece la considera prima di tutto una risorsa tanto per l'azienda, quanto per la società.

Figura n. 16 - Misure per favorire l'uguaglianza nei luoghi di lavoro - 1° posto. Valori percentuali

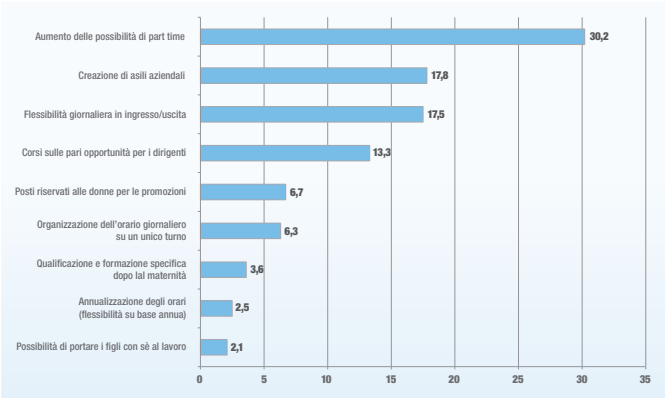
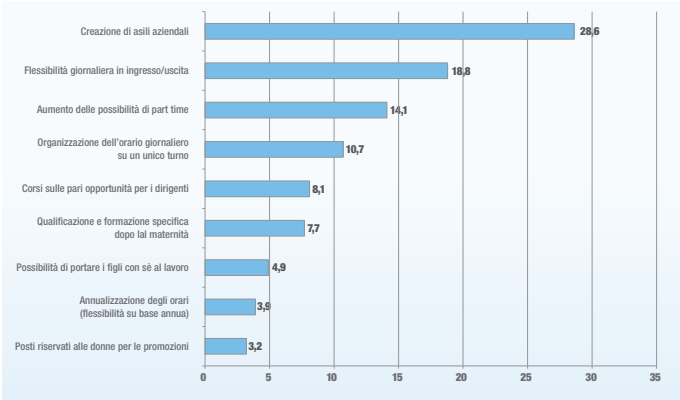


Figura n. 17 - Misure per favorire l'uguaglianza nei luoghi di lavoro - 2° posto. Valori percentuali



Se l'impresa è uno dei soggetti del mondo del lavoro a cui più spetterebbe di contribuire a modificare i propri assetti organizzativi e le culture del lavoro che la abitano, non si può negare che anche la società non faccia tutto quello che potrebbe e dovrebbe per rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza e garantire alla donna di vivere in un contesto paritario. Osservando, infatti, la questione dell'asimmetria di genere a partire da una prospettiva più ampia, i nodi critici che contribuiscono a riprodurre la disuguaglianza sono riconducibili a tre dimensioni principali: difficoltà nell'utilizzo della città e dei servizi a causa delle sovrapposizioni degli orari, insufficienza numerica e oraria delle strutture per l'infanzia o dei servizi sostitutivi e mancanza di adeguato supporto, economico, legislativo e assistenziale da parte dello stato.
A questo proposito, l'indagine ha chiesto alle lavoratrici di rispondere ad una domanda relativa proprio alle misure che a livello più generale potrebbero essere adottate per favorire le pari opportunità tra i cittadini e le cittadine.
La figura n. 18 mostra come il consenso delle intervistate per le misure proposte si concentri su un gruppo abbastanza contenuto e definito. Poco meno di una su quattro (22,9%) segnala come misura prioritaria per riequilibrare le asimmetrie di genere l'introduzione di procedure e tavoli di trattative in grado di consentire *forme di contrattazione differenziata* che tengano conto e tutelino specifiche esigenze della lavoratrici, in determinate fasi della vita e in presenza di notevoli carichi di cura.
Se in questo caso l'attenzione è ancora prevalentemente rivolta al mondo del lavoro, non altrettanto può dirsi per le tre altre voci che hanno riscosso il maggiore consenso. Si tratta, infatti, di iniziative volte all'*alleggerimento dei carichi di cura familiare*, consistenti da un lato nell'aumento dei posti negli asili nido (22,6%) e nel potenziamento dei servizi di supporto per le famiglie (18,3%), rivolti non solo alla cura dei bambini, ma anche di anziani, disabili e di altre figure che necessitino di assistenza, dall'altro nell'introduzione di contributi economici pubblici finalizzati all'acquisto di servizi di cura sul mercato (15,3%). Se il problema a cui si rivolgono tali iniziative è il medesimo, non altrettanto lo è l'approccio di fondo. L'aumento dei posti negli asili nido e il potenziamento dei servizi di supporto per le famiglie sono infatti interventi onerosi, comportanti un impegno economico e organizzativo a carico dello stato, diretti a risolvere alcuni dei problemi di sovraccarico delle famiglie rivolgendosi ad una platea di destinatari più o meno ampia a seconda delle politiche di accesso definite. Il contributo economico, invece, agisce come sostegno isolato, per singoli casi e per singole famiglie, chiamate ad affrontare da soli la scelta dei servizi di cura di cui ritengono avere la necessità all'interno di una determinata gamma di offerta.
Per quanto riguarda la seconda scelta indicata dalle intervistate, si nota una marcata sovrapposizione con quelle indicate al primo, ad eccezione della contrattazione differenziata, segno che le misure riguardanti l'alleggerimento dei carichi di cura costituiscono una priorità particolarmente diffusa e radicata (cfr. figura n. 19). La lista delle seconde scelte ha poi anche il merito di segnalare un'attenzione non trascurabile (22,4%) per gli interventi volti a favorire l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei padri. Nonostante si tratti, ancora una volta, di una misura volta ad alleggerire il carico di cura che grava sulle spalle della donna, riducendo il tempo a sua disposizione sia per il lavoro retribuito sia per sé, i congedi intervengono nel rimodulare i carichi di cura con una logica diversa da quelle viste finora. La loro azione, infatti, prevede il coinvolgimento diretto del partner, dovendo farsi carico in prima persona degli oneri di cura familiare, e presuppone un precedente intervento volto a modificare gli stereotipi più diffusi nei luoghi di lavoro rispetto ai ruoli di genere. Nel termine favorire, infatti, c'è molto di più della previsione di legge che autorizzi a richiederlo, perché per diventare un diritto realmente utilizzabile, la possibilità per i

partner maschili di richiedere un congedo deve prima essere accettato e riconosciuto dal punto di vista culturale.

Figura n. 18 - Misure per favorire l'uguaglianza nella società - 1° posto. Valori percentuali

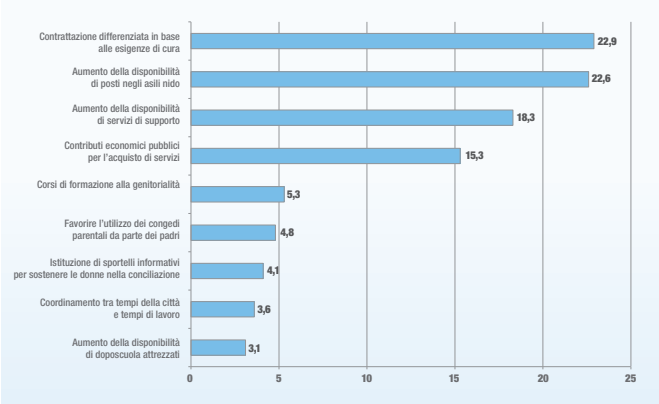
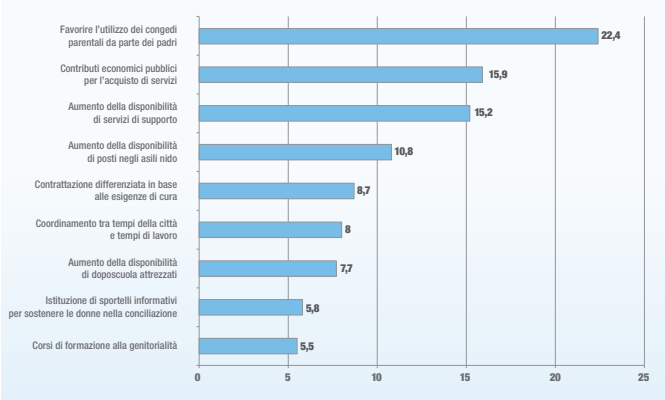


Figura n. 19 - Misure per favorire l'uguaglianza nella società - 2° posto. Valori percentuali



Per concludere la riflessione sulle misure ritenute più utili dalle intervistate per favorire l'uguaglianza nel lavoro e nella società, si è proceduto ad incrociare le voci su cui, in entrambe le domande, si è riscontrato il consenso maggiore con alcune variabili relative alle lavoratrici e alla loro situazione familiare. L'obiettivo è quello di verificare eventuali scostamenti degni di nota correlati, in particolare, al titolo di studio delle lavoratrici e al carico di cura familiare che si trovano a sostenere.

Per quanto riguarda le misure per il miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro in un'ottica paritaria, la tabella n. 35 consente di evidenziare come, in primo luogo, il titolo di studio rappresenti un elemento di forte discontinuità nella scelta della misura considerata più utile. Se tra le intervistate in possesso della licenza media quasi una su due ritiene che aumentare le possibilità di ottenere un orario part time al ritorno dalla maternità sia la soluzione più utile per promuovere l'uguaglianza, tra le laureata, meno di una su cinque la pensa allo stesso modo. Il contrario, pur con un divario inferiore, si verifica invece a proposito dell'opportunità di fruire di forme di flessibilità giornaliera, identificata come prioritaria dal 24,7% delle intervistate con laurea, ma solo dal 15,6% di quelle con la sola scuola dell'obbligo. Tra le diplomate, infine, quasi un terzo risulta favorevole al part time e solo una quota minoritaria (14,5%) si dichiara interessata a forme di flessibilità in entrata/uscita.

Le preferenze espresse sembrano confermare ancora una volta la valenza protettiva dei titoli di studio più elevati rispetto alla permanenza e all'attaccamento delle donne al lavoro: coloro che hanno investito maggiormente nella propria formazione, pur non disprezzando l'opportunità offerta dal part time nel semplificare la conciliazione tra i tempi familiari e lavorativi, si rendono probabilmente conto delle ripercussioni che l'adozione di una tale modalità oraria potrebbe avere non solo rispetto al reddito, ma anche per le future prospettive di carriera, rivolgendo quindi la loro attenzione verso soluzioni meno radicali che aiutino ad armonizzare le diverse esigenze senza però ridurre la prestazione lavorativa.

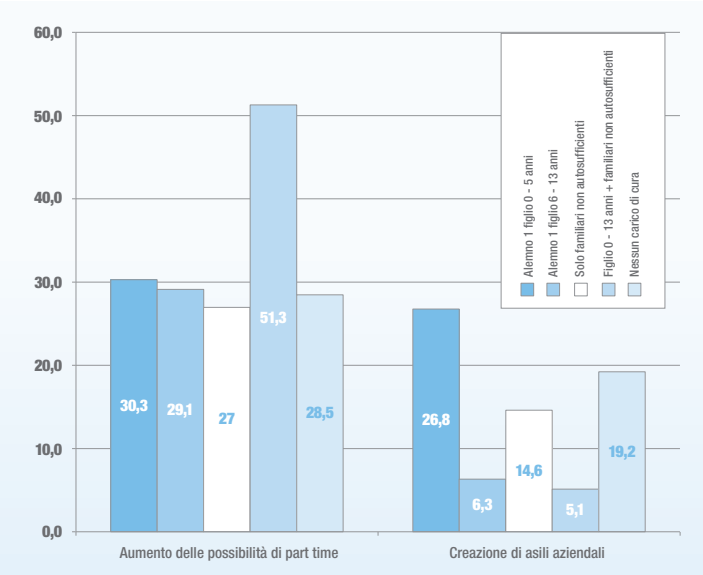
Tabella n. 35 - Prime quattro misure scelte per favorire l'uguaglianza nei luoghi di lavoro (1° posto) per titolo di studio delle intervistate. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma di scuola media superiore	laurea
corsi sulle pari opportunità per i dirigenti	14,1	13,3	13,3
aumento delle possibilità di part time	40,6	31,6	19,3
flessibilità giornaliera in ingresso/uscita	15,6	14,5	24,7
creazione di asili aziendali	13,3	16,9	22,9

Anche rispetto alla creazione di asili aziendali sono le laureate le più propense a vederne i risvolti utili, forse proprio in relazione alla volontà di cercare di mantenere un impegno lavorativo a tempo pieno. Ed è proprio dall'incrocio con la situazione familiare delle intervistate che emergono ulteriori dati a supporto dell'interesse nei confronti dell'istituzione di servizi per l'infanzia da parte dell'azienda (cfr. figura n. 20), soluzione scelta dal 26,6% delle lavoratrici con almeno un figlio in età 0-5anni.

Se flessibilità e asili possono risultare utili e consentire probabilmente di mantenere intero il proprio orario, in caso di carichi familiari più intensi è il part time a riscuotere l'approvazione di un'intervistata su due tra quante si trovano a dover affrontare contemporaneamente la cura di figli e di familiari non autosufficienti. Interessante appare poi il dato relativo ai corsi di formazione per dirigenti, giudicato utile da quote limitate di lavoratrici ma ritenuto importante da quasi un'intervistata su cinque con familiari da accudire.

Figura n. 20 - Scelta di part time e asili aziendali come misura per l'uguaglianza nei luoghi di lavoro (1° posto) per carico familiare delle intervistate. Valori percentuali



Anche rispetto alla questione delle misure ritenute più utili per promuovere l'uguaglianza nella società nel suo complesso, la tabella n. 36 consente di avanzare alcune considerazioni. La ripartizione delle scelte delle intervistate tra le varie proposte appare meno netta anche se la possibilità di accrescere la disponibilità di asili nido e di servizi sociali di supporto per varie esigenze familiari e di cura suscita l'interesse rispettivamente di un quarto e un quinto delle laureate. Come accennato anche a proposito degli asili aziendali, livello di istruzione e interesse per il proprio lavoro si combinano e consentono di vedere con maggiore favore tutte quelle iniziative in grado di sostenere quel processo di *defamilizzazione* dei compiti di cura - molto più avanzato in altri contesti nazionali - che, evitando di sovraccaricare la donne, le consente di conciliare meglio le proprie aspirazioni familiari e professionali.

Un ulteriore elemento che raccoglie consensi significativamente discordi è costituito dall'ipotesi di differenziare la contrattazione in ragione delle specifiche esigenze della donna: sono principalmente le donne con un basso titolo di studio (27,7% contro il 22,3% delle diplomate ed il 20,4% delle laureate) ad esprimere il maggior interesse per questa soluzione. In proposito, è possibile supporre che le laureate, percependosi una categoria di donne sufficientemente forte sul mercato del lavoro, in grado di competere alla pari con gli uomini, rifiuti l'idea di ricorrere a "protezioni" speciali per farsi valere. Una delle caratteristiche, infatti, che connota spesso le lavoratrici con elevati livelli di istruzione e collocate in posizioni di responsabilità, è proprio la negazione della propria specificità femminile che, quando non si traduce in condotte professionali di stampo maschile, ne adotta comunque le logiche, per cui si preferisce mettere in campo un maggiore impegno piuttosto che essere accusate di aver raggiunto i propri obiettivi grazie a condizioni di maggior favore.

Tabella n. 36 - Prime quattro misure scelte per favorire l'uguaglianza nella società (1° posto) per titolo di studio delle intervistate. Valori percentuali

	fino alla licenza media	diploma di scuola media superiore	laurea
contrattazione differenziata in base alle esigenze di cura	27,7	22,3	20,4
contributi economici pubblici per l'acquisto di servizi	16,1	15,5	13,6
aumento della disponibilità di posti negli asili nido	19	25,9	19,1
aumento della disponibilità di servizi di supporto	16,8	16,4	22,8

6.1 QUANDO PARLANO LE DONNE

Quando si parla di donne al lavoro ci si trova spesso a concentrare l'attenzione molto più sulle criticità esistenti e sulle sfide da affrontare che sulle opportunità realmente percorribili. E ciò avviene essenzialmente per due motivi.

Innanzitutto, come si è più volte ripetuto anche nel corso di questa indagine, molto resta ancora da dire e da capire sui meccanismi che condizionano i comportamenti degli individui nei contesti familiari e lavorativi e li rendono ancora oggi fortemente asimmetrici nei confronti del genere femminile.

In secondo luogo, se appare sempre azzardato definire chiavi di lettura univoche in grado di semplificare la realtà, a maggior ragione lo diventa nel caso di un rapporto controverso e multidimensionale come quelle tra le donne, il lavoro e la famiglia. Tuttavia se la sintesi è complessa, la frammentazione che permane tra corsi e percorsi di vita al femminile rende particolarmente difficoltosa l'individuazione di momenti e luoghi comuni in cui intervenire per modificare le condizioni che producono disuguaglianza.

Le opportunità - se pure presenti - restano difficili da definire e, soprattutto, impossibili da generalizzare: ogni lavoratrice ha una storia a sé e si muove all'interno di una specifica combinazione di vincoli e possibilità in grado di produrre molteplici effetti. Per questo motivo a conclusione dell'indagine presentata è proprio alle lavoratrici intervistate che si vuole lasciare ancora una volta la parola, perchè è dalle loro esperienze e dalle riflessioni offerte al termine del questionario che provengono le indicazioni più chiare su quali siano i nodi su cui agire perchè si trasformino in opportunità. Come spesso accade, *quando parlano le donne*, abituate ogni giorno a ricomporre le differenze e a tenere insieme le molteplici esigenze dei due mondi a cui appartengono senza annullarli l'uno nell'altro, ambiti apparentemente distanti possono trovarsi affiancati e suggerire somiglianze anziché differenze.

Professioni, famiglie e istituzioni, accomunati dalla necessità di un ripensamento dei ruoli di genere diventano, così, non più i luoghi delle disuguaglianze ma i luoghi in cui costruire nuove relazioni tra donne e uomini, più paritarie e simmetriche.

Un *pensiero* e un *invito*, infatti, sono alla base dei commenti lasciati dalle intervistate: è il momento della concretezza, soluzioni temporanee, che affrontino gli effetti di una disuguaglianza che permane senza

metterne in discussione le basi, sono destinate a lasciare sostanzialmente immutata la situazione. E l'elemento comune nei tre ambiti sociali considerati è rappresentato proprio dal ruolo della donna, lavoratrice, cittadina e madre, che ovunque continua ad essere posta su un livello diverso rispetto all'uomo, lavoratore, cittadino, padre. Si tratta, dunque, da un lato di cogliere l'opportunità di intervenire agendo sulla rappresentazione sociale del ruolo della donna - il che non significa che sia più semplice – e, dall'altro, di uscire dalla logica di tutela per una categoria protetta per entrare in una di sistema.

È il ruolo della donna ma anche quello dell'uomo che devono essere ripensati, non più singolarmente, ma nell'ottica di quella relazione in cui si giocheranno al lavoro, in famiglia e nella società, le opportunità di costruire percorsi egualitari. Pretendere di incentivare la partecipazione della donna al mercato del lavoro senza al contempo costruire una cultura della paternità e della collaborazione familiare che induca l'uomo non solo ad offrire sporadici aiuti, ma anche ad assumersi una parte della responsabilità di quella che è la vita casalinga, è un'operazione destinata ad ottenere effetti limitati: le donne più fortunate, in possesso di maggiori risorse economiche e culturali, riusciranno a negoziare e individuare nuove strategie, ma la grande maggioranza ne resterà pur sempre ai margini.

Per questo motivo, le lavoratrici intervistate pongono alla base di quanto auspicano, consigliano o evidenziano la necessità di un cambiamento culturale, di una valorizzazione della donna all'interno della società nel suo complesso e di un riconoscimento che possa diffondersi a tutti gli ambiti. Una valorizzazione che deve modificare prima di tutto *la concezione stessa che le donne hanno delle donne*, dal momento che – come emerso nel corso dell'indagine – la discriminazione non ha un genere dal punto di vista del soggetto che la agisce, ma solo da quello di chi la subisce.

Sono spesso le donne, infatti, l'ostacolo maggiore non solo per le altre donne, ma anche per se stesse. Condividendo gli stessi stereotipi degli uomini, esse negano le discriminazioni perchè per prime si sentono inferiori, non in grado di adempiere correttamente a tutti i compiti che il lavoro, la famiglia e la società impongono loro. Così, nella maggior parte dei casi, si astengono dal partecipare alla competizione per il potere, nei luoghi di lavoro e nella politica, ponendo le basi di uno dei maggiori fattori di debolezza: l'assenza dai luoghi dove si prendono le decisioni e dove potrebbero contribuire all'elaborazione di politiche più attente al genere. Ma anche in questo caso, le intervistate non chiedono quote riservate o leggi contro le discriminazioni. Più semplicemente, chiedono rispetto e un impegno di tutti per la realizzazione concreta dei diritti sociali di cittadinanza. Le donne non vogliono più essere guardate con diffidenza nella società e nei luoghi di lavoro perchè hanno una famiglia, ma neppure desiderano essere avviate su percorsi di tutela paralleli che conducono a nuove segregazioni di genere o, viceversa, essere favorite da meccanismi di protezione che creano nuove disuguaglianze invece di una cultura delle pari opportunità.

Si tratta, dunque, di un "nuovo" soggetto sociale da imparare a riconoscere - e che deve imparare a riconoscersi - come risorsa dell'organizzazione di lavoro e come risorsa della società; un nuovo soggetto che sia protagonista al lavoro, in famiglia e nella società non in opposizione con altri, ma neppure più come un peso o un ostacolo per gli altri.

6.2 ALCUNI CENNI CONCLUSIVI: POSSIBILI SPUNTI PER LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Il quadro che emerge dall'indagine conferma per alcuni versi la situazione di luci ed ombre a cui si è accennato in fase introduttiva. Il mercato del lavoro sammarinese ha conosciuto negli ultimi anni un andamento particolarmente favorevole, caratterizzato da una fase di espansione dell'occupazione che ha interessato in misura maggiore il settore privato e la forza lavoro femminile. Pienamente affermato, dunque, risulta il modello familiare a due carriere, ma ancora molto significative sembrano le differenze di genere rispetto al tipo di impiego svolto e all'uso del tempo, soprattutto in ambito familiare. Sul versante occupazionale, infatti, le donne non solo si confrontano con un mercato del lavoro in cui prevale ancora, perlomeno per una quota non trascurabile, una chiara logica di persistente segregazione di genere (verticale ed orizzontale), ma sono anche costrette a subire pratiche diffuse di discriminazione particolarmente riprovevoli. Per quanto riguarda la sfera familiare, poi, si confermano i tradizionali squilibri di genere. Appare ancora fortemente interiorizzato, di fatto, un modello di relazione tra i partner che vede in qualche modo le donne stesse talvolta legittimare lo scarso coinvolgimento maschile nel lavoro domestico e di cura. È noto, del resto, che i rapporti di potere non sono solo il frutto di un'imposizione, ma si manifestano soprattutto a livello culturale, radicandosi nelle pratiche quotidiane e nell'immaginario dei singoli individui.

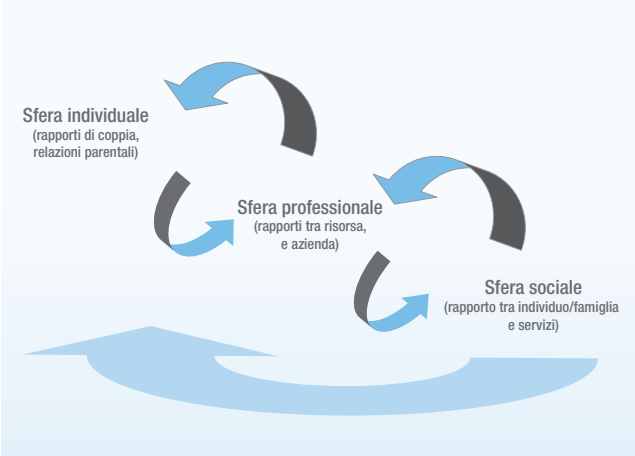
L'indagine, pertanto, ha permesso di guardare più da vicino ai problemi di conciliazione delle donne tra responsabilità familiari e partecipazione al mercato del lavoro, ponendo però tali problemi (e le eventuali soluzioni) entro uno scenario più ampio, che chiama in causa l'organizzazione sociale di un territorio, vale a dire la struttura e i meccanismi regolativi del mercato del lavoro locale, i modelli culturali che influiscono sulla divisione del lavoro all'interno della famiglia e, più in generale, le relazioni di genere e di generazione, nonché le dinamiche demografiche.

Il tema della conciliazione, infatti, a partire dall'analisi delle forme, dei significati e dei vincoli leggibili nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, consente di cogliere e tenere insieme piani interpretativi, problemi, considerazioni altrimenti osservati in maniera disgiunta. In altre parole, guardare al tema della conciliazione permette di considerare una molteplicità di aspetti quali le "connessioni tra vite maschili e vite femminili", gli intrecci e le interferenze "tra tempi di lavoro e tempi familiari" ed i "processi attraverso i quali le famiglie nell'arco della vita cercano un equilibrio tra bisogni di reddito (tempo dedicato al lavoro remunerato) e bisogni di cura (tempo dedicato alla famiglia)" (Naldini, 2007).

L'ampiezza delle problematiche sollevate dalla questione della conciliazione richiede e sollecita dunque una strumentazione pratica in grado tanto di rovesciare l'idea che si tratti di problematiche peculiari delle donne, tanto di dare vita ad nuovo *patto di genere*, il quale esige una combinazione di energie, prospettive e responsabilità tra donne e uomini, per il fatto di investire varie sfere della vita sociale, che vanno dal potere alla famiglia, dalla scuola al lavoro di cura, all'economia: "così, il lavoro per il mercato non si lascia separare da quello familiare e di cura, l'organizzazione del lavoro non si lascia separare da quella dei servizi, i tempi del lavoro per il mercato da quelli della cura degli

altri e di sé, le considerazioni sulla qualità della vita da quelle sulle condizioni di lavoro" (Piazza, 2005).
Dunque, è necessario guardare alle politiche di conciliazione in una *logica di integrazione*, evitando al contempo di considerarle come quel blocco di misure ed interventi rivolto ad una fascia di popolazione debole: le politiche di conciliazione affrontano temi e problematiche che non sono 'delle donne', ma si riferiscono al territorio nel suo complesso e alle relazioni sociali di genere tanto a livello familiare e professionale, quanto a livello sociale. In altre parole, "si potrebbe dire che le donne con responsabilità familiari che intendono partecipare al mercato del lavoro hanno problemi di conciliazione perché sono esse stesse lo strumento principale di conciliazione a disposizione degli uomini con (ma anche senza) responsabilità familiari, il che le rende, se non estranee, un segno di contraddizione nel mercato del lavoro" (Saraceno, 2006).
Senza l'adozione di questa prospettiva, il rischio più immediato per ogni misura attivata singolarmente è quello di avere un impatto limitato o addirittura di generare effetti perversi. Il part-time, ad esempio, come misura di politica del lavoro finalizzata a favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, oltre a non avere un impatto sul versante della iniqua divisione del lavoro familiare tra i partner, rischia sia di rafforzare la tendenza ad una loro persistente segregazione occupazionale, sia di confermare i tradizionali ruoli di genere. Ciò, peraltro, è ancor più vero in un sistema economico-produttivo caratterizzato dal primato delle piccole e piccolissime imprese, i cui criteri di valutazione e di investimento sulle risorse umane tendono il più delle volte a preferire quel tipo di forza lavoro in grado di assicurare affidabilità, dedizione e disponibilità temporale.
In altre parole, "se non si toccano gli assunti impliciti, quindi la divisione del lavoro e delle responsabilità in base al genere e un modello di partecipazione e di domanda di lavoro che quegli assunti dà per scontati, la conciliazione non può che realizzarsi ai margini e le pari opportunità continuamente essere eluse, salvo che nella forma della totale adesione al modello di comportamento maschile che su quella divisione del lavoro si è costruito" (Saraceno, 2006).
Per chi ha la responsabilità di favorire la conciliazione si tratta allora di operare su diversi livelli, attivando simultaneamente *più settori di policy* e favorendo il coinvolgimento di *più attori locali* in una logica di *partnership*.
In termini analitici, i livelli verso cui indirizzare gli interventi sono principalmente tre, come sottolineato fortemente interdipendenti tra loro (cfr. figura n. 21):
la sfera individuale, le donne e gli uomini osservati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari. In questo caso, si tratta di mettere in campo una serie di misure volte a promuovere sia una maggiore condivisione del lavoro domestico e di cura all'interno del nucleo familiare, sia una più equa distribuzione del tempo per sé, favorendo un incremento non solo del tempo per il riposo e per le attività ludiche, ma anche di quello relativo alla vita di relazione al di fuori della famiglia e alla partecipazione alla sfera pubblica;
la sfera professionale ed i contesti organizzativi, con le loro pratiche e le loro logiche consolidate. A livello professionale gli attori chiamati a promuovere azioni di conciliazione sono molteplici: si va dalle organizzazioni sindacali alle direzioni aziendali. Si tratta, prevalentemente, di interventi finalizzati ad ottenere un bilanciamento tra interessi dei lavoratori e quelli dell'azienda sul piano della flessibilità delle prestazioni lavorative (part-time temporaneo e reversibile, elasticità di orario ed uscita o flessibilità su base annua, congedi parentali, servizi rivolti ai dipendenti e ai loro figli, riorganizzazione del lavoro in funzione delle esigenze di conciliazione);
la sfera sociale, il territorio entro cui prende forma il sistema di interventi e prestazioni rivolti sia al sostegno della famiglia (servizi per l'infanzia, servizi di cura, misure di sostegno alla condivisione del lavoro di cura, ecc.), che alla collettività nel suo complesso, al fine di rendere più esigibili i benefici e le tutele esplicitamente previsti a livello normativo: favorire la mobilità, realizzare interventi finalizzati a sostenere una cultura della conciliazione, migliorare i tempi e fruibilità dei luoghi del vivere quotidiano, ecc.).
In definitiva, si può affermare che le politiche di conciliazione sono il frutto di una molteplicità di interventi fortemente intrecciati tra loro, messi in campo in maniera combinata e contestuale con l'obiettivo di contribuire alla definizione di un equilibrio tra le diverse sfere della vita sociale.

Figura n. 21 – Le sfere di interesse delle politiche di conciliazione

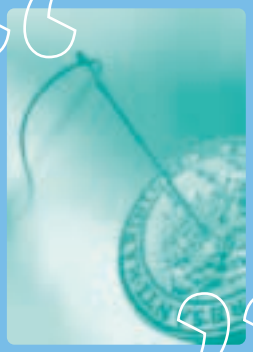


Fonte: Isfol, 2006.

Se si assume come valida la prospettiva adottata è allora evidente come ancora lungo e complesso sia il cammino verso una condizione di maggiore e sostanziale uguaglianza tra uomini e donne. Le persone, le organizzazioni e le istituzioni locali coinvolte in questo cammino, peraltro, sono portatori di interessi divergenti, perlomeno sul breve-medio termine. Si tratta di capire, allora, chi sarà realmente in grado di acquisire la legittimità e la forza per interpretare con efficacia la funzione di stimolo verso un'integrazione delle tre sfere di interesse delle politiche di conciliazione (personale, professionale e sociale).

“CSdL”

INDAGINE
“DONNE AL LAVORO
NELLA RSM:
CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ”

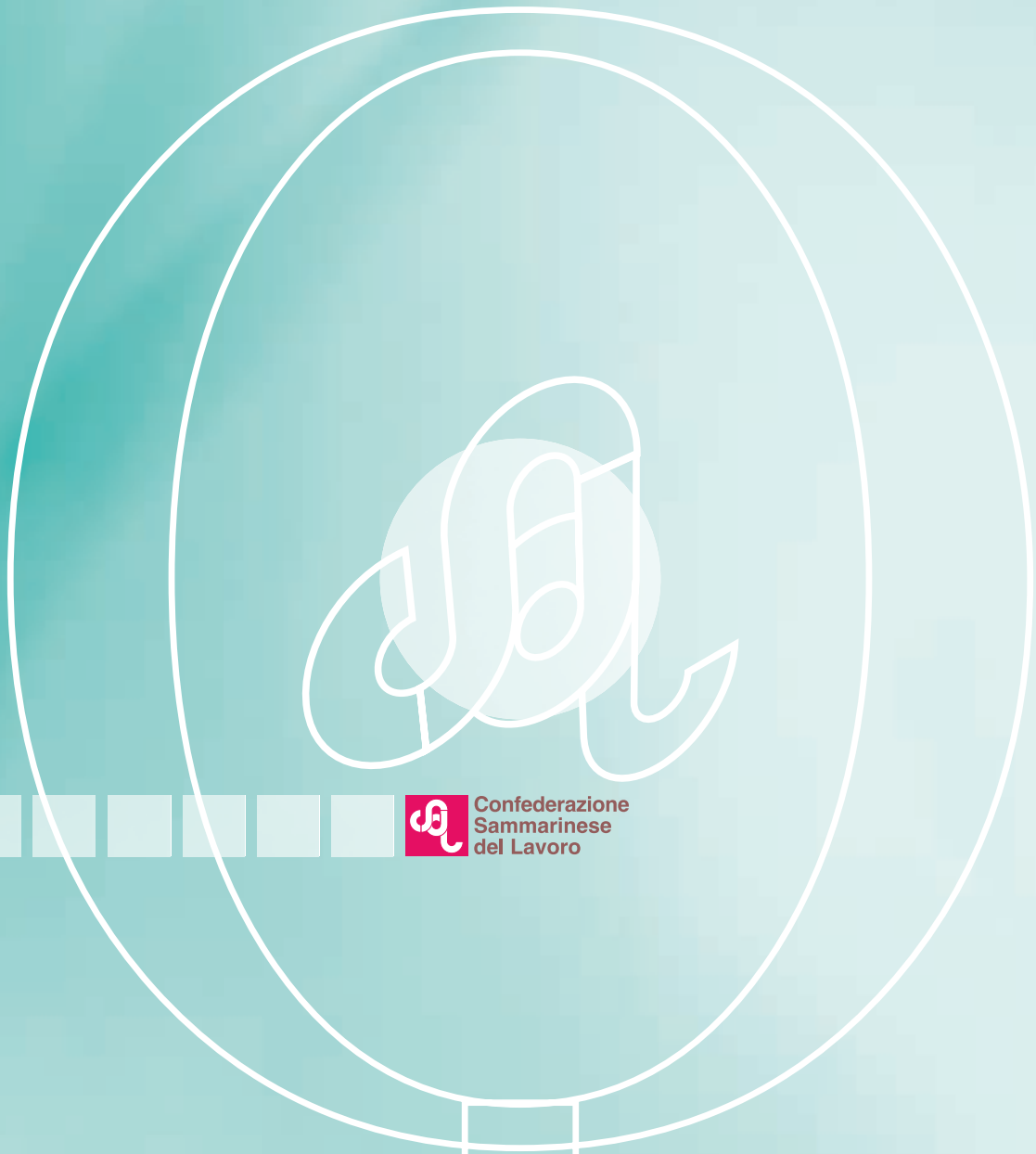


Confederazione Sammarinese del Lavoro
Central Square, 17 via 5 Febbraio 47895 Domagnano - Repubblica di San Marino - Tel.0549 962060 Fax 962075

www.csdl.sm - info@csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

“PERISCOPIO”



Confederazione
Sammarinese
del Lavoro

www.csdl.sm - info@csdl.sm

Studio AG | www.studioag.sm | 08339