

**UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI
CORSO DI LAUREA IN SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE**

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

TESI DI LAUREA

Comunicare lo stato di gravidanza sul luogo di lavoro:
un'analisi di recenti ricerche qualitative

Relatore: Prof. Angelo Benozzo

Studente: Matricola N. 19 D03 163
Giorgia Muntoni

Indice

Introduzione	2
Primo capitolo. Donne e lavoratrici.....	3
<i>1.1 Cenni storici.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Evoluzione legislativa.....</i>	<i>8</i>
Secondo capitolo. Donne, produzione e riproduzione.....	16
Terzo capitolo. Un'analisi di recenti ricerche qualitative sulla comunicazione della gravidanza nell'ambiente lavorativo.....	26
<i>3.1 Le premesse.....</i>	<i>27</i>
<i>3.2 Il metodo di ricerca.....</i>	<i>28</i>
<i>3.3 La domanda di ricerca e gli obiettivi.....</i>	<i>30</i>
<i>3.4 I risultati.....</i>	<i>31</i>
<i>3.5 Le questioni aperte e i punti critici.....</i>	<i>35</i>
Conclusioni.....	38
Bibliografia e sitografia.....	41

Introduzione

Questa tesi prende in esame il fenomeno della gravidanza nel contesto lavorativo. In particolare, si cercherà di approfondire come un aspetto intimo della donna lavoratrice si interseca con il momento in cui una questione privata (e delicata) come l'essere incinta viene disvelata all'interno dell'ambiente professionale.

Le parole chiave che fungono da motore per questo progetto sono molteplici: comunicazione, aspettative, cultura, stereotipo, maternità. Nei primi due capitoli si è scelto, in prima istanza, di approfondire l'aspetto storico-legislativo italiano della donna in stato di gravidanza all'interno del mondo del lavoro; nel successivo è stato ritenuto opportuno fornire una cornice entro cui analizzare l'aspetto della comunicazione di gravidanza nelle organizzazioni. La cornice alla quale si fa riferimento viene intesa come l'insieme dei fenomeni culturali, delle credenze popolari, dei concetti approfonditi e dibattuti riguardo a maternità e lavoro, conciliazione tra vita familiare e lavorativa, stereotipi riguardanti la donna madre e lavoratrice, e via dicendo. Durante la fase di progettazione della tesi è stato ipotizzato di dedicare la parte finale di questo lavoro ad una circoscritta raccolta di materiale qualitativo, attraverso interviste semi-strutturate, con il desiderio di arricchire eventuale materiale già presente nella letteratura più recente. Questa scelta, dettata dall'interesse personale, avrebbe tuttavia appesantito l'elaborato. Alla luce di ciò è stato valutato di rimandare la ricerca ad un'eventuale tesi magistrale. Nell'ultimo capitolo ci si concentrerà pertanto nell'esplorazione di articoli scientifici di ricerca qualitativa relativi all'argomento scelto, all'analisi ed al confronto tra questi, con riferimento alle pubblicazioni più recenti (relative agli ultimi 5 anni). Durante la stesura dell'intero elaborato, laddove sarà possibile coglierlo, l'attenzione sarà rivolta al vissuto delle lavoratrici. Lo sguardo sarà inoltre riservato ai discorsi circolanti nella cultura organizzativa, i quali si ipotizza influenzeranno la modalità mediante cui una lavoratrice comunica la gravidanza e le sfumature con cui questa realtà sarà accolta, respinta, criticata.

Primo capitolo. Donne e lavoratrici

1.1 Cenni storici

Approfondire le ideologie che accompagnano e definiscono la divisione del lavoro tra i generi può aiutare a comprendere quelle che sono le origini delle norme che riguardano le donne nel mondo del lavoro e, più nello specifico, le tutele delle lavoratrici in stato di gravidanza nel corso della storia.

A tal fine è bene ricordare alcuni punti fondamentali che riguardano la storia del lavoro delle donne: un primo passaggio è certamente legato alla *consacrazione* dei lavori femminili e alle donne relegate in casa, al telaio, nell'epoca delle società patrizie di Roma e Atene. La segregazione nelle mura domestiche era considerata il compimento della volontà divina, e non aveva a che vedere con la limitazione delle capacità produttive femminili, essendo finalizzata più che tutto al monopolio delle risorse generative di donne, figlie e spose. Rimanere chiuse in casa, dedicandosi esclusivamente alle attività domestiche, era infatti una garanzia contro l'adulterio. Nonostante questo producesse solo come conseguenza la limitazione produttiva femminile, la storia del lavoro ne fu fortemente influenzata: essere limitate nelle autonomie comportava infatti un depotenziamento in origine dello sviluppo cognitivo, creativo, produttivo, gettando un'ombra pesantissima sulle epoche successive e contribuendo a far interiorizzare loro la credenza di genetica inferiorità (Pescarolo, 2019). Un ulteriore fondamentale aspetto è quello della remunerazione: sia che il lavoro femminile fosse all'interno delle abitazioni o al di fuori, questo era comunque sotto il controllo maschile, compenso economico incluso. Questo comportava una sorta di invisibilità del lavoro svolto da parte della donna. Nel libro "Il lavoro delle donne", Angela Groppi racconta che "il lavoro femminile è sempre stato una risorsa economica cruciale" e che, in sostanza, le donne hanno sempre lavorato (Groppi, 1996, p. 23). Sarebbe tuttavia un errore affermare che nell'età preindustriale *tutte* le donne lavorassero. Per secoli le donne appartenenti alle classi sociali altolocate erano costrette a non uscire dall'abitazione, dunque a non lavorare, per il rischio di imbattersi in persone estranee alla famiglia ed iniziare frequentazioni che sarebbero state causa di grande disonore per padri e mariti. Queste erano le norme morali e giuridiche in vigore, non valide invece per le donne

appartenenti ai ceti poveri, le quali erano obbligate a lavorare per sussistenza del nucleo familiare.

Il Settecento fu un secolo di crescita della visibilità delle lavoratrici, nella società e nella famiglia e nelle opportunità di accedere agli apprendistati. Verso la fine del secolo iniziava già a sentirsi la voce di alcune donne che chiedevano la parità dei diritti civili e politici (Pescarolo, 2019). Questa visione liberale si incrocia con la nascita dell'economia politica: il periodo è quello della Rivoluzione industriale della seconda metà del Settecento. L'esplosione demografica sette-ottocentesca e la liberalizzazione del mercato del lavoro, unite all'intenso sfruttamento nelle fabbriche tessili della forza lavoro femminile contribuì in Inghilterra al marcato contenimento dei salari (Marx, 1867). L'illuminismo aprì le porte alla discussione sull'istruzione femminile e la Rivoluzione francese vide come protagoniste alcune donne ai movimenti politici. Nella seconda metà dell'Ottocento nascevano i movimenti di emancipazione per l'ottenimento della parità giuridica, sia in Europa che negli Stati Uniti. Ad inizio Novecento a Manchester nascono le suffragette, protagoniste della *Women's social and political union*, politicamente ancora isolate. La situazione lavorativa femminile fino a quel momento era in contrasto con il pensiero liberale, che richiedeva la partecipazione attiva non solo degli uomini nel mondo del lavoro industriale. Il corpo femminile e l'autodeterminazione su di esso era al centro delle rivendicazioni, con la richiesta di servizi che concedessero di coniugare la vita familiare e quella lavorativa (Filippini, 2017).

In Italia il pensiero liberale si afferma con le armate di Napoleone; il codice postunitario italiano elaborato dal ministro di Grazia e Giustizia Giuseppe Pisanelli si estese anche ai due campi del lavoro e della differenza di genere. Il codice rendeva protagonista della vita pubblica l'individuo in un'ottica liberale e illuminista, rese definitiva in tutto il territorio italiano l'abolizione dei diritti di primogenitura e inserì nell'asse ereditario tutti i figli e le figlie. Le ultime vivevano dunque una novità che le rendeva al pari dei fratelli maschi dal punto di vista civile (Galeotti, 2005). In via del tutto teorica le donne diventavano amministratrici dei loro beni, ma nella pratica era ancora in vigore la potestà maritale. La norma prevedeva che il marito potesse gestire i beni e la dipendenza delle mogli veniva dunque riaffermata nel nuovo codice (Soldani, 2007). Di pari passo con il diffondersi dell'idea borghese di dover metter su

famiglia grazie ad un reddito guadagnato con il lavoro, le nuove scoperte scientifiche sul concepimento dei figli mettono in primo piano l'importanza del corpo materno e della funzione generativa della donna "fragile e preziosa", da proteggere e medicalizzare (Pescarolo, 2019). Nel Settecento, in Italia, va diffondendosi la credenza che tanto il duro lavoro quanto l'ozio «avrebbe reso fiacche e deboli le madri e le creature» (Filippini, 2017). Le donne che appartenevano alle classi popolari continuavano invece a lavorare fino alla fine della gravidanza, nei campi come nelle botteghe e successivamente, nelle fabbriche (Frank, 1825, p. 113). Negli anni 80 dell'Ottocento in Italia non era ancora in vigore nessuna tutela nei confronti del corpo femminile, sia esso in stato di gravidanza o meno, sottoposto a dura manovalanza e ad eterne giornate di sforzi malpagati nelle filande della seta. I ritmi incalzanti di queste realtà, soprattutto quelle della seta, si protrassero per decenni, nonostante gli scioperi. In piena Rivoluzione industriale non era prevista nessuna astensione né riduzione di orario di lavoro, né prima né dopo il parto. Ancora nel 1909, nonostante le tutele che finalmente entrarono in voga, le donne nel tessile erano costrette a duro lavoro fino a tarda età. Veniva già rivendicato il congedo di maternità, soprattutto in Francia. Per la prima volta in Italia, a Milano, fu l'insegnante e attivista Paolina Schiff ad avanzare proposte in merito, nel 1894. Inizialmente questo venne concesso, senza remunerazione e solo per le prime settimane dopo il parto, ma gradualmente venne riconosciuto il compenso economico e la sua estensione agli ultimi mesi di gravidanza (Filippini, 2017). Poco più avanti, in qualità di corpi da preservare poiché generativi, le donne iniziano ad essere tutelate all'interno di certe realtà industriali. Già nell'Ottocento in Italia, infatti, iniziavano ad essere condotti degli studi sull'incidenza di problematiche ostetriche (ad esempio quelle legate l'aborto spontaneo) connesse ai ritmi di lavoro femminile. Nell'industria del tabacco (dove, peraltro, le indagini rivelarono una certa percentuale di aborto spontaneo indotto dalle esalazioni) la dirigenza si pose il problema di dare una dignità al lavoro femminile, promuovendo vantaggi salariali e politiche assistenziali per le donne. È il Novecento: vengono emanate delle leggi che verosimilmente vedono la donna più protetta dell'uomo dalla fatica del lavoro remunerato (Filippini, 2017).

Dopo la Seconda Guerra Mondiale l'ideale della buona moglie che cresce i bambini e bada alla casa diventa un appiglio identitario molto importante nelle famiglie di operai qualificati. In Italia i movimenti presero forza: le donne conquistavano il voto e sembravano cadere i più vistosi divieti legali. La svolta vera e propria, in termini collettivi e culturali, viene fornita dal movimento femminista negli anni Settanta. È doveroso ribadire che le rivendicazioni delle donne nei confronti dei diritti femminili iniziano a prendere forma già nel 1600, quando la credenza comune era quella dell'"inferiorità naturale e biologica"; si parla infatti negli anni Settanta del Novecento di "Seconda ondata femminista". Sull'onda della contestazione giovanile del 1968, mossi dal desiderio di autorealizzazione e di volontà di distacco dai valori tradizionali, le idee di protesta si diffusero dall'America all'Europa, imponendosi all'attenzione con gesti clamorosi e provocatori. Nascevano i primi centri femminili che prevedevano programmi di assistenza sociale, ad esempio per la tutela delle donne vittime di violenza. Per sua natura, il femminismo degli anni Settanta si indebolì dal punto di vista politico molto presto, ma il testimone venne passato ad alcuni politici parlamentari che ne sentirono proprie le battaglie e ne divennero capofila. La fine degli anni Settanta vede finalmente riconosciuti gli sforzi delle donne per acquisire dignità all'interno del mondo del lavoro, chiedendo a gran voce tutele in quanto lavoratrici donne e madri.

La gravidanza costituisce generalmente l'incipit di un cambiamento, a volte più simile ad uno stravolgimento, che riguarda l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata di una donna. Non è un caso, infatti, che uno dei temi più approfonditi e discussi fino ai giorni nostri è la conciliazione tra i tempi del lavoro e quelli della cura della famiglia. Negli anni Novanta si diffuse progressivamente la tendenza e la necessità di chiedere sostegno facendo ricorso a servizi privati per la gestione di casa, bambini ed anziani: le collaboratrici domestiche provenienti dai paesi più poveri furono la soluzione a basso costo che permetteva di non sacrificare le ore lavorative. Le cure domestiche perdono il valore che gli veniva attribuito un tempo e vengono affidate a badanti immigrate molto spesso sottopagate e quasi sempre donne; quest'ultima questione ha aperto un altro spazio di riflessione e dibattito rispetto alle condizioni del lavoro femminile.

La realtà degli anni Duemila è multi-sfaccettata e presenta punti di continuità con il passato della condizione femminile. È frequente il ricorso al lavoro *part-time* per le donne, sia per scelta (anche se bisognerebbe approfondire quest'ultimo concetto), per ovviare cioè alla “doppia presenza”, sia quello “involontario” e subito dalle lavoratrici più giovani. È fondamentale inoltre precisare che c'è una differenza territoriale che frena l'autonomia femminile italiana, sia per quanto riguarda l'istruzione che il lavoro. Le donne italiane vivono una condizione che rende difficoltosa la conciliazione tra lavoro e cura familiare, essendo in assenza di servizi che garantiscono adeguata assistenza. La condizione attuale demografica garantisce, per fortuna, una configurazione delle famiglie tale per cui i nonni, specie se già in pensione, sono una valida risorsa privata e un concreto aiuto nella cura di casa e nipoti. Secondo le fonti ISTAT pubblicate nel 2021 sul lavoro e la conciliazione dei tempi di vita, In Italia, lo svantaggio delle madri occupate è evidente. La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro. Considerando le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. La situazione di maggior difficoltà sul mercato del lavoro per le donne con figli piccoli si osserva nel Mezzogiorno, e lo svantaggio femminile sembra ridursi all'aumentare del livello di istruzione. La presenza di figli rappresenta una forte criticità in termini di tassi di occupazione femminili. L'11,1% delle donne che ha avuto almeno un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli, un valore decisamente superiore alla media europea (3,7%). Nel Mezzogiorno si arriva a una donna su cinque. In questa stessa area del Paese si registra anche la quota più alta di donne che dichiarano di non lavorare anche per altri motivi. La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto legata ai carichi familiari, il tasso di occupazione delle madri è più basso di quello delle donne senza figli. Se padri e madri occupati riportano problemi di conciliazione in ugual misura, sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli, incluse le dimissioni volontarie. La disparità di genere sembra riguardare anche la condivisione dei carichi familiari: persiste, infatti, la tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare, sebbene in diminuzione. I nonni e in particolare le nonne sono il pilastro

del supporto alle lavoratrici madri con figli fino a 10 anni. Si riscontra un'elevata eterogeneità a livello territoriale sia per quanto riguarda la presenza di servizi sul territorio, sia per quel che riguarda l'offerta pubblica di servizi socio-educativi per la prima infanzia.

1.2 Evoluzione legislativa

La persistenza ed il cambiamento delle leggi nel corso del tempo sono alcuni degli aspetti importanti da considerare nell'affrontare la storia del lavoro nell'età contemporanea: conoscere le norme è essenziale per poter comprendere i mutamenti delle ideologie che regolano il mondo lavorativo, nello specifico quello femminile. Le ideologie prominenti dei secoli Ottocento e Novecento sono essenzialmente due: quella patriarcale e quella dell'economia politica moderna fondata su mercato e divisione del lavoro. Entrambe le ideologie vedono la donna come dipendente dall'uomo. Specie in epoche antiche, la remunerazione era affare dei mariti e il contributo femminile – compresa la parte del compenso – era del tutto misconosciuto. La questione giuridica rispetto al “mantenimento” delle mogli fu particolarmente dibattuta nei secoli, finché non si delineò chiaramente il dovere dei mariti di mantenere le donne. La sussistenza delle donne sposate in epoca medioevale (in cui il pensiero giuridico e la giurisprudenza erano pilastri della società) dipendeva dalla dote corrisposta dal padre della sposa: in altre parole gli alimenti e i generi di prima necessità che il marito forniva erano proporzionali alla possibilità di rifarsi sulla dote. Fortunatamente l'opinione comune cambiò velocemente, grazie al forte impatto del pensiero cristiano tipico del periodo, sensibile ai valori di uguaglianza e solidarietà: divenne infatti un obbligo garantire la sussistenza delle mogli nonostante queste si trovassero nella condizione di non avere una dote. Il punto rimase invariato fino all'Ottocento, dove, scomparso l'obbligo della dote, era sancito quello del coniuge di mantenere la moglie. Con il codice Pisanelli viene introdotta in Italia una legge che prevede la parità a livello ereditario tra tutti i figli, maschi e femmine. L'autonomia femminile ne esce dunque apparentemente rafforzata, dal momento che il bene dotale fino a quel momento in voga era meno consistente dell'eredità. Inoltre, stando a questo punto

del codice, anche la donna avrebbe potuto godere finalmente di una certa autonomia nel gestire le risorse ereditate. A questo apparente passo avanti si associava tuttavia, nella pratica, la piena attribuzione dell'amministrazione dei beni al marito. Persisteva l'obbligo per il marito di mantenere la moglie dal punto di vista degli alimenti, rendendo ancora dipendenti queste ultime dai mariti e, di fatto, in debito. Recita tutt'oggi l'art. 145 del Codice Civile: "Il marito ha il dovere di proteggere la moglie, di tenerla presso di sé e somministrarle tutto ciò che è necessario ai bisogni della vita in proporzione alle sue sostanze. La moglie deve contribuire al mantenimento del marito se questo non ha i mezzi sufficienti". Sarà poi la legge Sacchi, nel 1919, ad abolire l'istituto dell'autorizzazione maritale e a riconoscere l'accesso, seppur con limiti che cadranno solo nell'età repubblicana, delle donne agli impieghi pubblici e all'esercizio delle professioni. Grazie al progredire della scienza, e alle sue scoperte sull'apparato riproduttivo, soprattutto sulle ovaie, il corpo femminile viene messo in primo piano per il suo ruolo generativo e inizia dunque ad essere protetto, anche in ambito lavorativo. Nel primo decennio del Novecento vengono emanate delle leggi a tutela della lavoratrice madre, in particolare per limitarne il lavoro all'interno delle industrie: da un lato, dunque, c'era una maggiore tutela, dall'altro una notevole esclusione del genere femminile. Il tutto comunque fortificava l'ideale del maschio procacciatore, relegando la donna al ruolo riproduttivo e di cura della famiglia. Il concetto di maschio *breadwinner* infatti, con le sue radici antiche, prende ancora più forza nel momento in cui diventa imperativo per la borghesia maschile far fruttare un'attività professionale e far fruttare un reddito anziché amministrare una rendita (l'eredità) suddivisa tra fratelli e sorelle. Nel giugno del 1902 veniva approvata la legge n. 242 c.d., la legge Carcano, che dettava norme, seppur minime nei contenuti, a tutela delle donne lavoratrici. La tutela che la legge garantiva alle lavoratrici madri si sostanziava nella introduzione del divieto di adibire le puerpere al lavoro "se non dopo trascorso un mese da quello del parto", periodo di congedo che eccezionalmente poteva essere ridotto a tre settimane (Pescarolo, 2019, pp. 37). Nessun riposo o riduzione di orario veniva invece prevista per il periodo immediatamente antecedente il parto. Dopo la guerra si fortifica ancor di più la divisione tra i sessi e tra i ruoli, marcata dal pensiero misogino incoraggiato dal fascismo. La tradizione giuridica corporativa ha

contribuito a diversificare i salari a seconda dell'inquadramento prima ancora che rispetto al genere, mentre lo Stato metteva a tacere le proteste con l'emanazione di misure di assistenza (Passaniti, 2016).

Fu con il secondo dopoguerra che lo scenario iniziò a mutare. La Costituzione della Repubblica italiana sancisce il principio di uguaglianza nell'articolo 3, uno dei suoi fondamentali, e le donne votano per la prima volta nel 1946. La Costituzione italiana prevede la tutela e la promozione della maternità, come espressamente previsto dall'art. 31, il quale si sostanzia in svariate tutele, a cominciare da quelle mirate a preservare il mantenimento del posto del lavoro per la donna in caso di gravidanza. La legge 26 agosto 1950 n. 860, come si evince dall'epigrafe "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri", si propone di assicurare alle lavoratrici gestanti una tutela adeguata onde reprimere l'intento dei datori di lavoro di licenziare o comunque penalizzare la donna lavoratrice che affrontasse l'esperienza della maternità.

Gli anni Sessanta sono stati culla dei primi movimenti femminili e femministi forti, che chiedevano a gran voce spazio ai diritti civili. Nel 1970 viene approvata la legge 898 sul divorzio con un 60% dei voti al referendum abrogativo. La strada è pronta per il cambiamento: la rappresentanza femminile nella scena pubblica e politica rimane tuttavia irrisoria, e i movimenti femministi non sempre si traducono in iniziative legislative a tutela della donna lavoratrice. Tra le battaglie più importanti vinte dal movimento, come riportato dall'enciclopedia online Treccani alla voce "Femminismo", vi fu quella per la legalizzazione dell'aborto (1978) e l'ottenimento della legge sul divorzio (n. 898 del 1970). A quest'ultima seguivano le prime leggi sull'istituzione degli asili nido, mentre già negli anni Sessanta era in vigore la legge n. 7 (1963) che, all'articolo 1, sancisce la nullità di qualsiasi clausola contrattuale che preveda la possibilità di licenziare le donne dipendenti in caso di matrimonio, gravidanza e maternità. A metà degli anni Settanta viene rivisto il diritto di famiglia. La legge 151 del '75 prevedeva l'uguaglianza delle madri al pari dei padri nell'esercizio della potestà sui figli e venne superato finalmente l'obbligo del marito di provvedere al mantenimento della moglie, cancellando di fatto il fondamento giuridico del maschio *breadwinner* (Pescarolo, 2019). La legge 151 determinava ufficialmente, a livello giuridico, la fine dei ruoli tradizionali familiari che prevedevano il ruolo

dominante dell'uomo. Due anni dopo, con la legge 903, si parlerà di parità di trattamento uomo-donna in ambito lavorativo. Tale legge stabiliva la parità salariale e il divieto assoluto di discriminazione basata sul sesso (art. 1), trascurando purtroppo il principio delle pari opportunità. Il riconoscimento della pari dignità dei cittadini indipendentemente dalle situazioni di diversificazione – incluso il sesso – era previsto in generale dall'articolo 3 della Costituzione, ribadita dall'articolo 37 in riferimento al rapporto di lavoro. L'Art. 1 della legge 903/1977 stabilisce che "è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale". È lampante come questa legge fosse necessaria per tutelare anche le donne in età fertile, che avevano e hanno necessità di svolgere un'attività remunerata nonostante l'esperienza della gravidanza e della maternità. Sono previste inoltre deroghe solo per quanto riguarda le mansioni giudicate pesanti. L'articolo 5 recita: "È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Altre tappe essenziali a livello legislativo saranno raggiunte negli anni Novanta. La legge 125 del 1991 segnerà un momento importante per le lavoratrici, valorizzando la forza lavoro e realizzandone concretamente la parità rispetto a quella maschile. Lo scopo è proprio quello di realizzare l'uguaglianza sostanziale, mediante l'uso delle cosiddette azioni positive che rimuovono gli ostacoli all'attuazione di una effettiva parità. Per far questo è stato ed è necessario tener conto delle differenze: di sesso, di razza, di lingua, religione, ecc., per impedire le conseguenze negative dell'applicazione di regole "uguali per tutti" in un panorama di individui non uguali. Giuridicamente, le azioni positive sono azioni "diseguali", ma sono previste per garantire le pari opportunità poiché volte appositamente a favorire l'occupazione femminile. La legge menziona inoltre il ruolo della Consiglierà di Parità, componente delle commissioni regionali per l'impiego nominata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e scelta tra persone che abbiano maturato sufficiente esperienza tecnico-professionale nelle materie relative all'ambito della legge, in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché del mercato del lavoro (queste ultime funzioni sono ridefinite dal Codice delle Pari Opportunità).

Nello specifico, le Consigliere ed i consiglieri di parità “intraprendono ogni utile iniziativa, nell’ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici”: nella sostanza ciò che compete i Consiglieri è promuovere e tutelare i diritti dei lavoratori e della dignità della persona. Lo stato di gravidanza della lavoratrice può essere annoverato come possibile causa di discriminazione sul luogo di lavoro: laddove il datore di lavoro dovesse rifiutare di assumere, non rinnovare un contratto oppure licenziare una lavoratrice poiché in stato di gravidanza, ciò costituirebbe una discriminazione diretta basata sul sesso, (date le evidenti ragioni biologiche). La Corte di Giustizia ha sottolineato che tale tipo di discriminazione non può essere giustificata neppure sulla base dell’interesse economico del datore di lavoro. Questo secondo le decisioni C-177/88 Dekker del 14.11.1989 e C- 179/88 Hojesteret prese a livello europeo in data 8 novembre 1990. Le direttive europee definiscono la “discriminazione diretta” come quella situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in base a un determinato fattore di rischio (discriminatorio), di quanto un’altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga. La legge inoltre determina l’esistenza di una “discriminazione indiretta” quando una disposizione, un criterio, una prassi, un patto, o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, incluse quelle sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (art. 4, comma 2-bis, Legge n. 125/1991). Sono discriminazioni anche i trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (art. 4, c. 2-quater, Legge n. 125/1991). Viene menzionato inoltre il lavoro notturno, vietato alle lavoratrici “nelle aziende manifatturiere, anche artigianali” dall’art. 5 Legge n. 903/1977. Tale divieto opera dalle ore 24 alle ore 6 e non riguarda le donne che svolgano mansioni direttive o che siano addette ai servizi sanitari aziendali. Specificatamente al lavoro notturno esistono due disposizioni più recenti (l’art. 11, comma 2 del D.L. vo n. 66/2003 e

l'art. 53 del D.L. vo n. 151/2001) che vietano, in modo assoluto, l'attività lavorativa delle donne in stato di gravidanza e fino ad un anno dalla nascita del bambino, durante un arco temporale compreso tra le ore 24 e le 6 del mattino. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Negli anni Novanta vengono emanate leggi sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (decreto legislativo n. 626/94) ed al miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento (decreto legislativo n. 645/96). Il decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, con modifica attuata nel 2009, prevede che le lavoratrici dipendenti in gravidanza debbano obbligatoriamente assentarsi dal lavoro per un periodo di 5 mesi. Inizialmente la maternità poteva essere fruita o 2 mesi prima del parto e 3 dopo, oppure 1 mese prima e 4 dopo, ma con la Legge di bilancio del 2019 alle donne è riconosciuta totale flessibilità (ad esempio è possibile richiedere il congedo per tutti i 5 mesi successivi alla data del parto). Il periodo di maternità è di 5 mesi anche nell'ipotesi di parto gemellare. Secondo l'articolo 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.lgs. 119/2011): in caso di interruzione di gravidanza oltre il 180° giorno, morte del bambino alla nascita o durante il congedo, la donna ha comunque diritto ad usufruire dei mesi di maternità. I 5 mesi spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori e partono dall'effettivo ingresso in famiglia del bambino.

Nel 2001 è stato poi emanato il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", attualmente suddiviso in 8 capi e 88 articoli e continuamente aggiornato, con il fine di "disciplinare i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità". La maggior parte degli articoli di interesse di questo lavoro contenuti dal Testo sono stati ripresi dall'art. 645 del 1996. Viene fatta menzione nello stesso Testo alla discriminazione per ragioni inerenti al sesso, con riferimento alle lavoratrici in stato di gravidanza, maternità o lavoratori in stato di

paternità. Nel Capo II del Testo si tratta la questione della tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice in gravidanza e con figli fino al settimo mese, anche adottivi. Si menzionano inoltre i lavori vietati in generale per le lavoratrici donne, con un articolo specifico che tratta delle lavoratrici in gravidanza o in periodo di allattamento (nello stesso articolo viene specificato che “E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato”). Nello stesso documento viene ribadito il diritto per le lavoratrici ai permessi retribuiti per controlli prenatali se eseguiti durante l'orario di lavoro. Nel Capo III viene ripresa la legge 1204 del 1971 sul divieto di adibire le donne al lavoro nel periodo pre e post parto per un totale di cinque mesi, i quali spettano di diritto come congedo di maternità (ulteriori approfondimenti rispetto alla flessibilità sono menzionati nell'art. 20). Particolari specifiche vengono fatte in caso di ricovero del neonato, interruzione spontanea o terapeutica dopo i 180 giorni di gestazione, o decesso del neonato. L'interruzione di gravidanza è considerata dal Testo come periodo di malattia. Nei casi in cui il lavoro rientri tra le professioni cosiddette “a rischio”, oppure venga dichiarata per la lavoratrice la condizione di gravidanza a rischio da una struttura A.S.L. e dalla Direzione territoriale del lavoro, è prevista l'astensione anticipata retribuita dal lavoro. Secondo quanto disposto dal D.Lgs 81/2008 infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare, a seguito della valutazione dei rischi, i propri lavoratori e le proprie lavoratrici sui risultati stessi della valutazione, evidenziando, tra gli altri, gli eventuali rischi per la sicurezza e la salute delle donne in gravidanza. Qualora questi ultimi siano presenti in azienda, il datore di lavoro dovrà adottare tutti gli accorgimenti necessari al fine di evitare alle future mamme l'esposizione diretta a tali rischi, con provvedimenti che possono riguardare la modifica dell'orario di lavoro, le condizioni di lavoro, le mansioni o infine procedendo alla richiesta di interdizione anticipata dal lavoro se le altre misure non si rivelano percorribili.

Rispetto al trattamento economico e normativo, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione ordinaria per tutto il periodo del congedo di maternità, computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come

attività lavorativa. All'art. 26 si trovano alcune disposizioni rispetto all'affido e all'adozione di minore. Nel primo caso il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affido ed è di 3 mesi. Nel caso di adozione il congedo è di 5 mesi ed è effettivo dal momento dell'ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice (in caso di adozione internazionale può essere fruito anche nei periodi di permanenza all'estero previsti). Nei casi di adozione o affidamento preadottivo internazionali, il congedo è valido anche se il minore ha superato i 6 anni di età. Secondo l'art. 39 del Capo IV, "Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. Questi sono invece di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa". In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere fruito dal padre del bambino. Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità è stato aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238, dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57 e dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 ed è reperibile sul sito web Altalex. È stato inoltre emanato il decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 - noto come "Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro" - costantemente aggiornato in materia di sicurezza nell'ambiente di lavoro, con opportune specifiche per le lavoratrici in stato di gravidanza.

Nel prossimo capitolo verranno affrontate alcune tematiche ritenute importanti al fine di un inquadramento della figura femminile all'interno del luogo di lavoro, con riferimento alla donna in età fertile e più in particolare alla maternità e allo stato di gravidanza della lavoratrice.

Secondo capitolo. Donne, produzione e riproduzione

In questo secondo capitolo vengono introdotti alcuni argomenti che aiutano a comprendere gli esiti della comunicazione da parte della lavoratrice del proprio stato di gravidanza all'interno del luogo di lavoro, le aspettative che si creano riguardo tale annuncio e i discorsi che circolano sulla condizione della lavoratrice incinta. La gravidanza – e, più in generale, la maternità – comporta un cambiamento, sia nella vita della donna che nell'organizzazione stessa. Pur essendo temporaneo, infatti, lo stato di gravidanza costituisce il preludio di una nuova condizione per la vita della lavoratrice, che si troverà necessariamente a dover conciliare con l'attività lavorativa un importante e nuovo impegno: quello di essere madre. Accogliere una nuova vita comporta nella maggior parte dei casi un'obbligata revisione delle proprie priorità e della gestione del tempo per sé, per la famiglia e per il lavoro. A questo punto potrebbe essere utile fare una considerazione: il tempo è ormai percepito in questo periodo storico come la risorsa più scarsa nella vita delle persone, la sensazione di dover fare in fretta, di avere troppo da fare e troppo poco tempo per farlo rende la vita molto diversa da un passato lento e più o meno recente (Assländer & Grün, 2010). Non è questa la sede adeguata per approfondire un argomento che potrebbe essere letto forse da un punto di vista filosofico; tuttavia può essere fatto un collegamento con il contesto ideologico in cui siamo immersi. Il neoliberismo contemporaneo impone all'essere umano una competizione con l'altro, il tempo, ma anche con se stesso per il raggiungimento di obiettivi sempre più elevati. L'*homo economicus* è spinto a ragionare secondo la logica del basso investimento per il più alto profitto possibile, e nelle sue azioni è guidato da logiche che appartengono al mercato del lavoro. L'ideologia in cui siamo immersi ci spinge a ritenere che noi siamo gli unici responsabili dei nostri successi e insuccessi, quasi schiavi del “non aver fatto abbastanza” per raggiungere i nostri *goals*. La donna non è esente da questo discorso, all'interno del quale possiamo includere il tema della parità di genere. Secondo la sociologa Catherine Rottenberg avrebbe preso piede un nuovo tipo di femminismo, quello neoliberale, che incoraggerebbe le donne a concentrarsi sulle proprie aspirazioni e benessere, ignorando tuttavia la costante pressione esercitata dal mercato del lavoro e dalle strutture socioeconomiche e culturali.

Questo tipo di femminismo viene definito neoliberale perché vendibile, popolare, facente eco al capitalismo: la donna lavoratrice alla quale si rivolge viene spinta ad essere efficiente e produttiva, intraprendente e di successo, e pur affermando l'esistenza di inuguaglianze si disinteressa alla causa di queste ultime (Rottenberg, 2018). Come si colloca la digressione sul contesto neoliberista e sul tempo, con il discorso della gravidanza sul luogo di lavoro? La cultura organizzativa in cui la lavoratrice è immersa nel contesto ideologico: una lavoratrice che non può sacrificarsi, che non può dare il 100% nel suo lavoro seppur per ragioni fisiologiche, può facilmente essere vista come uno svantaggio in termini produttivi. Il tempo può essere considerato un fattore cruciale quando si parla di donne e di lavoro: una lavoratrice che dovrà assentarsi dalla produzione per dedicarsi a visite di controllo in gravidanza, e successivamente al congedo di maternità, e poi ancora alla cura dei figli, può diventare un problema per l'organizzazione; e tutto questo ha oltretutto un peso in termini di costi e disagi per l'azienda di cui fa parte. Le esigenze contemporanee del mondo del lavoro, compreso quello accademico, sono spesso in tensione con le politiche organizzative che dovrebbero tutelare la genitorialità, come ad esempio il congedo di maternità (Huppertz, Napier & Sang, 2018). Per quanto riguarda la donna, inoltre, il senso di colpa tipico del "non fare abbastanza, non dare abbastanza" come lavoratrice e come madre, può essere soverchiante: il discorso della *good motherhood* sembra essere difficile da ignorare per le lavoratrici che, pur riconoscendolo come un ideale irraggiungibile, restano intrappolate in questo concetto che getta le basi per la narrativa attuale sulla conciliazione tra lavoro e maternità (Coombe, Byle, Loxton & Tooth, 2019). Senza proiettarsi troppo nel futuro della carriera della donna in attesa e focalizzandosi sull'annuncio di gravidanza, il pensiero che potrebbe farsi spazio all'interno della cultura organizzativa è quello che la lavoratrice, alla luce della sua nuova condizione fisica e mentale, non sarebbe in grado di produrre valore in quello che fa. Oltre alla difficoltà di dover conciliare i ritmi della nuova vita da madre con quelli degli impegni professionali, spesso le neomamme al rientro dalla maternità possono essere oggetto di pratiche spiacevoli quali, ad esempio, demansionamenti, vessazioni e umiliazioni da parte del datore di lavoro o dei colleghi. La lavoratrice che sta per diventare madre sarebbe dunque vista sotto un punto di vista differente e svantaggioso in virtù del cambiamento che sta affrontando, nonostante i tempi del

congedo di maternità siano piuttosto ridotti, e così l'astensione dall'attività lavorativa per questioni fisiologiche dovute a parto e accudimento del neonato – soprattutto negli Stati Uniti (Gao & Livingston, 2015). La comunicazione dello stato di gravidanza per molte donne è l'incipit o l'innesco dei processi di stigmatizzazione sul posto di lavoro, sulle sfide del congedo di maternità e sulle sanzioni in cui possono incorrere per via di questo stato (Hassard et al., 2021). I colleghi sembrano percepire le donne incinte come meno impegnate in generale nelle prestazioni lavorative, il che comporta la redistribuzione del carico di lavoro causata sia dal parto che dai congedi pre e post parto (King & Botsford, 2009). Da uno studio sulla penalizzazione salariale è emerso che le donne incinte e le madri che lavorano in luoghi con bassa flessibilità, orientati al lavoro di squadra e competitivi sono percepite come meno competenti e meno impegnate nel lavoro; inoltre la loro probabilità di essere assunte o promosse sembra essere percepita come meno alta rispetto a quella che avrebbero degli uomini o delle donne coetanee senza figli (Yu & Kuo, 2017). Gatrell offre un contributo agli studi WIM proponendo la prospettiva del corpo "materno" come ostacolo al raggiungimento di ruoli prestigiosi da parte delle donne nelle organizzazioni. Secondo questa ricerca il corpo della donna incinta viene visto come un tabù all'interno dell'azienda e come una limitazione alla produttività (Gatrell, 2017). La letteratura suggerisce che le madri in attesa sperimentano stigma e discriminazioni basati sulla loro gravidanza; queste verrebbero collocate come "disabili" (qui inteso come svantaggiate) rispetto a loro stesse in una condizione di "normalità", dove con normalità si intende il non essere in stato interessante. Ciò che è importante sottolineare è che le donne stesse contribuiscono ampiamente a creare questa narrativa rispetto alla loro condizione, definendo ad esempio i congedi di maternità come "tempo libero", difendendo il loro diritto ad astenersi dal lavoro e svalutando allo stesso momento l'importanza di farlo (Buzzanell et al., 2017). La gravidanza comporta dei cambiamenti nel corpo della donna che non sono visibili fin da subito, e che possono rimanere nascosti anche per diversi mesi. Tuttavia arriverà il momento in cui è impossibile per una donna nascondere la nuova forma del suo corpo, che nel trasformarsi mette in evidenza il suo essere fertile, riproduttivo. È un'evenienza possibile che la lavoratrice si trovi a dover comunicare la sua gravidanza prima di essere psicologicamente pronta a farlo, trovandosi nella situazione di dover giustificare i cambiamenti fisici che incalzano: risultati di uno

studio sulle rivelazioni di aborto sul posto di lavoro (Steimel, 2021) suggeriscono che i cambiamenti fisici dovuti alla gravidanza ed i legami di ruolo nell'azienda fanno sentire le donne come se "dovessero" condividere le notizie della loro perdita con i propri supervisor, per questioni riguardanti la gerarchia, la pianificazione ed il carico di lavoro. Queste aspettative basate sul ruolo possono anche contribuire al modo in cui le donne affrontano anche l'annuncio di gravidanza: le donne possono percepire la rivelazione della gravidanza sul posto di lavoro come rischiosa ma inevitabile, aumentando le sfide sperimentate nel processo di comunicazione Verhoff & Buzzanell, 2022).

In Italia sono previste diverse leggi a tutela della lavoratrice madre, le quali sono state affrontate nel precedente capitolo di questo elaborato. Il datore di lavoro è tenuto a garantire i diritti della dipendente e, secondo l'art. 2087 del codice civile, "tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Il fenomeno del "mobbing per maternità" (così definito in modo informale) si può verificare quando tali tutele vengono a mancare e vengono compiuti una serie di atti illeciti con il preciso intento persecutorio nei confronti della lavoratrice madre. La stigmatizzazione della maternità non è relativa solo al periodo post-parto: molte donne mettono in atto delle condotte mirate a nascondere la loro gravidanza, ad esempio rimandando il lieto annuncio sul luogo di lavoro, per timore della reazione negativa di colleghi e supervisor: un articolo del 2019 pubblicato sulla rivista *Journal of Management* teorizza come le tre "M" (maternità, mestruazioni e menopausa) siano delle tematiche tabù nel luogo di lavoro e dunque vengano evitate all'interno dei discorsi che circolano nell'organizzazione. Il che, secondo le autrici, potrebbe essere una potenziale spiegazione per le disparità di genere, gli ostacoli alla carriera femminile e le discriminazioni sul luogo di lavoro (Gabriel, Grandey & King, 2019). Da uno studio canadese condotto attraverso interviste di tipo qualitativo a donne ufficiali di polizia è emerso come la gravidanza contribuisse a rendere il corpo delle donne poliziotto "inadatto" a quel tipo di lavoro; un corpo che generalmente viene pensato al maschile. Come reazione a questo discorso, le donne del corpo di polizia si ritrovano ad adottare specifiche strategie con l'obiettivo di riaffermarsi come professioniste e caricandosi di un ulteriore lavoro, anche emotivo (Langan, Sanders & Gouweloos, 2018).

Alla voce *mobbing* dell'Enciclopedia Treccani troviamo la seguente definizione: «Forma di molestia psicologica esercitata sul personale delle aziende, consistente nell'impedirgli di lavorare o nel porgli insopportabili costrizioni nello svolgimento del lavoro». Sebbene non esista una legislazione specifica in materia di mobbing, a partire dagli anni 2000 presso il parlamento italiano sono depositati alcuni disegni di legge specifici sul tema, il più recente dei quali avente ad oggetto l'introduzione nel codice penale del reato di atti vessatori in ambito lavorativo. Secondo il Disegno di legge n. 1785 del 2015, quando ad essere *mobbizzata* è una lavoratrice da poco diventata madre o che si accinge a diventare madre, la condotta assume dei connotati di maggiore gravità.

Alla voce *discriminare* del vocabolario Treccani troviamo la seguente definizione: “adottare in singoli casi o verso singole persone o gruppi di persone un comportamento diverso da quello stabilito per la generalità, o che comunque rivela una disparità di giudizio e di trattamento”. In ambito lavorativo, e nella fattispecie del lavoro subordinato, si parla di discriminazione quando il datore pone un provvedimento, una prassi o un comportamento che possa pregiudicare i lavoratori appartenenti a un determinato gruppo o classe rispetto a quelli appartenenti a un'altra, quando la diversificazione avviene in base al sesso, alle condizioni di salute, all'età, agli orientamenti politici, sessuali, sindacali, religiosi, ecc. Per quanto riguarda le discriminazioni sul luogo di lavoro per motivi riconducibili all'appartenenza sessuale, le ipotesi contemplate dal decreto legislativo n. 5 del 2010, ovvero quelle concernenti lo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, nonché i relativi diritti connessi, rientrano nelle fattispecie di discriminazione vietate per legge. La discriminazione sul lavoro può essere diretta o indiretta. Le direttive europee definiscono la discriminazione diretta come quella situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in base a un determinato fattore di rischio (discriminatorio), di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga (Consiglio, 2020). Questa condotta è caratterizzata dall'intenzione esplicita di discriminare in ragione di un fattore, e talvolta il motivo o movente discriminatorio può essere celato o occultato, ad esempio dietro esigenze di politica aziendale. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affermato che ad esempio la mancata assunzione di una donna in quanto

incinta costituisce discriminazione diretta in ragione del sesso, in quanto rifiutarsi di assumere una persona in quanto incinta è una condizione che può essere applicata solo alle donne. Anche il demansionamento ingiustificato della donna incinta costituisce una forma di discriminazione diretta di genere, come riporta il sito web Altalex. La discriminazione indiretta può essere definita come una previsione, un criterio o una pratica apparentemente neutri (che non operano cioè una classificazione sulla base di un fattore discriminatorio di rischio) che può mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, religione, disabili o che hanno una determinata età o un certo orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica protetta, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre. Questo costituisce un atto discriminatorio a meno che la disposizione, il criterio o la pratica siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima, e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari al raggiungimento del fine. Una recente sentenza emessa dal Tribunale di Firenze, ad esempio, afferma che sarebbe da ritenersi discriminatoria in via indiretta un'organizzazione dell'orario di lavoro tale per cui gli effetti sono considerati anche solo potenzialmente lesivi nei confronti dei genitori lavoratori, in particolare delle lavoratrici madri (R. G. n. 1414/2019).

Nell'affrontare il tema dell'intersezione tra lavoro e gravidanza è importante considerare che la lavoratrice sviluppa delle aspettative e delle credenze rispetto a come verrà accolta la notizia della sua gravidanza. Uno studio di Jones (2017) si focalizza su come l'aspettativa di discriminazione influisce sui comportamenti delle lavoratrici incinte, e su come questi ultimi vadano a declinarsi in atteggiamenti rivelatori o "occultanti" la gravidanza in virtù della percezione dello stigma nel luogo di lavoro. Questa ricerca longitudinale retrospettiva va ad indagare come nelle lavoratrici si sviluppi una sorta di percezione di discriminazione anticipatoria, antecedente alla comunicazione dello stato di gravidanza, la quale influenzerebbe la modalità con cui la notizia stessa viene comunicata all'interno dell'organizzazione (Jones, 2017).

Nel campo degli studi organizzativi, in una prospettiva psicologica, gli approcci che trattano la discriminazione e le dinamiche di genere sono tre: quello biologico, quello socioculturale e quello psicoanalitico. A queste visioni viene aggiunto il contributo

dell'approccio post-strutturalista. L'approccio biologico pone alla base delle diseguaglianze tra uomini e donne sul luogo di lavoro le differenze fisiologiche ed evolutive, che renderebbero gli uni più adatti delle altre a ricoprire determinati professionali. Si pensi ad esempio alle differenze nell'aspetto fisico, o al tipo di intelligenza diversa dovuta alla struttura cromosomica differente (teoria mai dimostrata scientificamente), o ancora al cervello maschile "programmato per la sistematizzazione" e quello femminile programmato per l'empatia, che le renderebbe portate ai ruoli di cura. Il limite di queste posizioni è il determinismo, l'attribuzione di queste caratteristiche che non tiene conto degli aspetti legati al contesto, i quali contribuiscono ampiamente a formare l'identità delle persone. Secondo l'approccio socioculturale il solo fatto di nascere con un corpo sessuato darebbe luogo a processi di socializzazione che attribuirebbero fin da subito i ruoli di genere all'interno di ogni contesto. Bandura sottolineava l'importanza dell'apprendimento per osservazione di modelli maschili e femminili, di imitazione e di rinforzo vicario in caso di comportamento "corretto": in questo modo ogni essere umano imparerebbe a comportarsi nel modo "più adatto" al sesso biologico di appartenenza. I ruoli di genere non comprendono solo il modo di presentarsi e comportarsi, ma anche la divisione del lavoro tra i sessi. Le disparità tra uomini e donne sono presenti nella società così come nelle organizzazioni, le quali sono *gendered*. Queste differenze esistono per via di tre meccanismi: il metodo della staffetta (ai ruoli di vertice tendenzialmente ci sono degli uomini, che nel momento del passaggio del testimone scelgono solitamente persone dello stesso sesso), la svalutazione dei lavori femminili (tendenzialmente lavori di cura e attività di servizio, ai quali gli uomini non desiderano aspirare), il desiderio per alcuni ruoli di vertice e con maggiore responsabilità (le aziende sembra che prediligano avere dei ruoli di vertice per gli uomini, i quali vi aspirano di per sé). Le suddette divisioni si riflettono nei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale del lavoro. L'approccio psicoanalitico si focalizza sulle dinamiche di subordinazione tra uomo e donna e trova nelle teorie freudiane le sue radici. Tali teorie propongono la visione di uno sviluppo dell'identità femminile per mancanza, per differenza da quella maschile, identificando come momento centrale per lo sviluppo dell'identità sessuale il complesso di Edipo. Secondo tale complesso, lo sviluppo della personalità per le femmine rimarrebbe incompiuto data l'impossibilità di superare il complesso edipico

e dunque alla conseguente debolezza morale e passività date dalla consapevolezza del non superamento. Tale approccio è stato radicalmente criticato da diverse studiose, prima tra tutte Donna Haraway nel suo *Manifesto cyborg* del 1985, esponente del post umanesimo. Paula Nicolson arricchisce l'approccio psicoanalitico teorizzando che gli uomini siano costantemente in lotta tra loro per il potere in una guerra che esclude le donne. Sperimentando questa esclusione, la donna percorre due strade: uscire dall'organizzazione oppure rimanervi con alcuni compromessi (ed esempio ricoprendo ruoli di minor prestigio) (Benozzo, 2021). Secondo questo approccio, rimanere all'interno dell'organizzazione significa dover affrontare un'ulteriore scelta: sottostare alle logiche del lavoro maschile e sacrificarsi oppure rinunciare a lottare per una buona posizione e dedicare tempo ed energie ad altro, ad esempio alla famiglia? Investire nella carriera a discapito del tempo familiare oppure disinvestire nella professione e puntare alla vita extralavorativa? Che ruolo ha il senso di colpa in questa scelta? E infine, verrebbe da aggiungere, si tratta davvero sempre di "scelta"?

Per comprendere questi fenomeni è utile fare riferimento anche al concetto di "doppia presenza", un termine utilizzato dalla sociologa Laura Balbo negli anni Settanta per indicare quella modalità di partecipazione e coinvolgimento in due mondi diversi e distanti, quello del lavoro e della famiglia. Il termine riguarda esclusivamente l'universo femminile, pur non andando a configurare una categoria omogenea ed includendo cioè donne con diversa provenienza sociale, con risorse differenti e storie di vita differenti. Il concetto di doppia presenza si lega al "modo di produzione femminile", che sta ad indicare quella tipica esperienza femminile di trasferire modalità e logiche del lavoro di cura, in particolare la relazione madre-figlio, nel lavoro professionale. Questa modalità si traduce nella strategia, oggettiva e soggettiva, di conciliare i due ambiti, elaborando un modo di produzione che tende alla soddisfazione dei bisogni e ad elaborare rapporti orientati all'affettività. La donna si troverebbe quindi ad adottare strategie che rimandano al mondo della cura familiare anche in ambito lavorativo. Inoltre, si verificherebbe anche l'opposto: il lavoro professionale andrebbe ad influire sulla vita familiare, nella quale la donna tenderebbe a trasferire capacità di organizzazione, di efficienza, di combinazione delle risorse disponibili. Di fatto, secondo questo concetto, si rompono i confini tra la sfera professionale, lavorativa, quella della competenza e la sfera familiare (Balbo et

al., 1980). Le donne, che in un passato recente si occupavano della cura familiare, sono sempre più impegnate al di fuori delle mura domestiche in attività lavorative a cui dedicano larga parte del loro tempo, delle loro energie. Contemporaneamente queste non possono essere meno efficienti nel tradizionale lavoro domestico e di cura. Questo fenomeno dà vita a scenari ampiamente esplorati dalla letteratura, primo fra tutti l'argomento già citato della conciliazione tra lavoro e famiglia. Il termine, tradotto dall'inglese *work-life balance*, si riferisce alla gestione di molteplici ruoli, sia all'interno della famiglia che all'interno dell'ambito lavorativo. L'equilibrio tra lavoro e famiglia è stato concettualizzato come una soddisfazione e un buon funzionamento sul lavoro e nella vita privata con il minimo conflitto di ruolo (Clark, 2000).

Parlando ancora di discriminazione, nel 1978 Marilyn Loden conia il termine *glass ceiling* per indicare quella barriera invisibile che permette di vedere l'apice della carriera senza poterla raggiungere. La donna si troverebbe infatti a dover affrontare costantemente delle difficoltà - in misura maggiore rispetto a quelle incontrate delle figure maschili - nel momento in cui prova ad ottenere un ruolo alto nella gerarchia organizzativa. Le lavoratrici si devono confrontare nella loro crescita professionale con una sorta di limite invalicabile ed invisibile, perché non riescono o faticano a raggiungere le posizioni di vertice: il soffitto di vetro, o di cristallo - quest'ultimo rimanda a qualcosa di ancora più difficile da rompere - è una metafora che sta ad indicare l'insieme di stereotipi e discriminazioni che rendono l'avanzamento di carriera della donna maggiormente ostacolato rispetto a quello di un uomo. La cosa fondamentale da specificare è che questo modello viene interiorizzato e quindi non sussiste neanche la possibilità di pensarsi capaci di raggiungere queste posizioni, come se queste appartenessero per antonomasia agli uomini. Gay Bryant, fondatrice ed ex-direttrice della rivista statunitense *Working Woman*, dichiarava nel 1984: «Le donne hanno raggiunto un certo punto - io lo chiamo il soffitto di cristallo. Sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici. Alcune si stanno orientando verso il lavoro autonomo. Altre stanno uscendo e mettono su famiglia» (Fornengo & Guadagnini, 1999). Da questo stralcio di intervista, certamente datata ma non troppo superata dal punto di vista dei contenuti, si estrapolano ancora due concetti ormai noti: solo una parte delle lavoratrici può raggiungere i vertici perché

non c'è spazio per tutte, e chi “si arrende” nella gara al successo esce dall'organizzazione e/o si dedica alla famiglia. È curioso notare come il dedicarsi alla famiglia sia visto, all'interno di questo discorso sul lavoro delle donne, come una conseguenza del *glass ceiling* e non invece come una causa di questo tipo di discriminazione. È doveroso considerare che il termine *glass ceiling* non riguarda soltanto le donne nel mondo del lavoro: non è esaustivo parlare di un solo soffitto di cristallo riguardante la condizione femminile, tralasciando i molteplici ostacoli che impediscono l'avanzamento di carriera di coloro che appartengono ad una minoranza (es. persone con disabilità). Considerando che le donne che sono anche madri hanno a disposizione meno tempo da dedicare al lavoro remunerato, è possibile riflettere su due tipologie di discriminazione: quella verticale e quella orizzontale. La discriminazione verticale da come esito proprio il modello del *glass ceiling*, ed è dovuta al fatto che la donna passa una notevole quantità di tempo in famiglia dedicandosi alla cura e alla casa. Si verificherebbe inoltre un altro tipo di discriminazione, ovvero quella orizzontale, dovuta alla tradizione dello stare in famiglia, ai ruoli di genere all'interno delle mura domestiche. Questa darebbe vita alla penalizzazione nelle opportunità di crescita professionale e nella retribuzione delle donne, che si dedicherebbero più che altro a lavori che riguardano la cura anche al di fuori dell'abitazione, dando vita al fenomeno della terziarizzazione del lavoro femminile. È infatti noto che esiste una sorta di segregazione occupazionale: le donne si impegnano prevalentemente in quelle che sono le *caring professionals*, le quali di fatto offrono una scarsa visibilità, un riconoscimento economico più basso, una posizione sociale di basso profilo e con delle minime opportunità di carriera.

Nel prossimo capitolo saranno analizzati alcuni articoli scientifici che riguardano la comunicazione della gravidanza all'interno del contesto lavorativo, con un focus sui vissuti emergenti delle future madri e sulle reazioni che scaturiscono come conseguenza alla notizia, intercettati dai discorsi che circolano all'interno delle organizzazioni e, più genericamente, nella società.

Terzo capitolo. Un'analisi di recenti ricerche qualitative sulla comunicazione della gravidanza nell'ambiente lavorativo.

Dopo aver trattato l'argomento della gravidanza nelle organizzazioni nel corso della storia, anche dal punto legislativo, e aver affrontato i potenziali ostacoli che la donna incinta incontra nel luogo di lavoro, si è scelto di procedere all'analisi orizzontale di alcuni articoli di ricerca. Il processo di individuazione degli articoli è stato piuttosto accurato: dapprima sono stati passati in rassegna alcuni *journal* che si occupano specificatamente di psicologia delle organizzazioni (*Feminism and Psychology, Gender Work and Organization, Human Relations, Organization, Culture and Organization, ecc.*) per poi estendere la ricerca a riviste che si occupano di altre discipline. La scelta di rivolgere l'attenzione verso campi che non riguardano esclusivamente la psicologia, ma anche la comunicazione e l'educazione, è motivata dal fatto che il materiale reperito nelle prime riviste citate non soddisfaceva i criteri che erano stati prefissati all'inizio della stesura di questo capitolo. È stata stabilita, infatti, l'esclusione di studi svolti precedentemente all'anno 2018, e di quei lavori che non prevedono un metodo di ricerca di tipo qualitativo. Il campione di articoli individuati, seppur ristretto, permette di investigare la comunicazione della gravidanza sul luogo di lavoro in ambienti di lavoro e circostanze che variano molto da articolo a articolo, il che garantisce un confronto soddisfacente e auspicabilmente non monotono. La scelta dei suddetti articoli consente di osservare le aspettative di chi comunica e di chi riceve la notizia di gravidanza, *focus* di questo elaborato. Di seguito gli articoli che si è scelto di analizzare:

- Verhoff, C. B. & Buzzanell, P. M. (2022). "Well, I'm going to have a baby": Navigating Safety, Stakeholders, and Strategy in Workplace Pregnancy Disclosures, *Communication Studies*, 73:4, 425-440.
- Ollilainen, M. (2020). Ideal bodies at work: faculty mothers and pregnancy in academia, *Gender and Education*, 32:7, pp. 961-976.
- Delaney, H. & Sullivan, KR. (2021). The political is personal: Postfeminism and the construction of the ideal working mother. *Gender Work & Organization*; 28:4, pp. 1697–1710.

- Way, C., Lamers, C., & Rickard, R. (2019). An unavoidable bump: a meta-synthesis of psychotherapists' experiences of navigating therapy while pregnant. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process and Outcome*, 22:3, pp. 450-463.

Nell'analizzare gli articoli sono state prese in considerazione alcune dimensioni: le premesse e gli studi pregressi condotti in merito al tema affrontato, la domanda di ricerca e gli obiettivi, il metodo di ricerca utilizzato negli studi, il tipo di organizzazione in cui viene comunicata la notizia, i risultati ottenuti, gli ulteriori aspetti che sarebbe opportuno approfondire in futuro.

3.1 *Le premesse*

Le ricerche pregresse menzionate nel primo articolo si concentrano sul processo di divulgazione della gravidanza prendendo in considerazione l'ampio concetto dell'identità sul posto di lavoro (Little et al., 2015) o il modo in cui vengono vissuti i congedi di maternità (Buzzanell et al., 2007). La letteratura fino ad oggi prodotta lascia un buon margine di riflessione su come la lavoratrice sceglie di rivelare la sua gravidanza nell'organizzazione e su come questa "si fa strada" (*to navigate*) tra le strategie possibili per farlo: su questo punto si concentrano gli sforzi della prima ricerca analizzata in questo capitolo. Il secondo studio "denuncia" invece una lacuna nella letteratura nella gravidanza all'interno del mondo accademico, degno di attenzione in quanto organizzazione a tutti gli effetti. Alcune madri intervistate nel secondo studio considerano la docente universitaria incinta come una vera resistenza contro il modello di carriera maschile, Silbergleid (2009) fa eco a questa osservazione affermando che la maternità costituisce "un atto femminista nelle università". Se la maternità (e il corpo in gravidanza come suo significante) è una caratteristica di status che fornisce l'immagine delle donne come meno serie/impegnate nel luogo di lavoro (Ridgeway e Correll, 2004) e come più svantaggiate nella loro carriera accademica (Armenti, 2004), una strategia per resistere allo stereotipo è quello di dimostrare che entrambi gli obiettivi possono essere raggiunti, seppur con fatica. Quest'ultima affermazione ritornerà nei temi individuati all'interno del terzo articolo, legandosi al discorso postfemminista

secondo il quale una donna può e deve “volere tutto” (Rottenberg, 2018): una discreta posizione lavorativa (se non addirittura di successo) sarebbe compatibile con l’essere “una buona madre”, poiché ciò che conta è la libera scelta individuale della donna, la sua autodeterminazione, positività e resilienza a fronte di ogni avversità lavorativa o privata (poco importa se non esistono politiche pubbliche a sostegno di una conciliazione tra lavoro e famiglia!). La retorica femminista neoliberale che ricorre in queste affermazioni si interseca e si imbriglia con altri discorsi femministi, nuovi e vecchi, e con “una discreta misoginia e antifemminismo popolare” (Gill, 2016, p. 612) all’interno del terzo articolo, creando la cornice entro la quale l’annuncio pubblico di gravidanza del primo ministro neozelandese Jacinda Ardern viene recepito e modellato dai media nazionali. Il quarto articolo scelto si focalizza su una categoria specifica di lavoratrici e mira a generare nuove intuizioni sulle esperienze delle psicoterapeute che vivono una gravidanza, segnalando una carenza di indagini qualitative sulle esperienze di maternità vissute dalle professioniste della salute. Il contenuto delle indagini pubblicate in materia raramente esplora le esperienze vissute dai terapeuti, poiché la letteratura si è concentrata principalmente sulle reazioni dei clienti alla gravidanza del terapeuta: anche quando le terapeute intervistate in letteratura commentano le reazioni dei loro clienti, omettono di riportare le loro esperienze personali di gravidanza e i loro vissuti nel rapporto con i pazienti stessi (Dyson e King, 2008).

3.2 Il metodo di ricerca

Per quanto riguarda il metodo di raccolta dei dati, nel primo e nel secondo articolo sono state usate delle interviste semi-strutturate. Nel primo lavoro inoltre sono stati impiegati dei brevi questionari demografici. Le domande delle interviste vertono, in entrambe le ricerche, su come i soggetti hanno comunicato la notizia della gravidanza, sul congedo di maternità e sul ritorno a lavoro, su come hanno vissuto le esperienze di lavoro durante la gravidanza. Nel primo articolo, le partecipanti sono state libere di saltare le domande alle quali non volevano rispondere. Le interviste del primo articolo sono state condotte e trascritte da studenti e revisionate da assistenti che hanno lavorato alla ricerca, e i dati raccolti sono stati analizzati attraverso l’analisi tematica con un l’approccio di tipo riflessivo di Braun e Clarke (2021).

L'analisi è stata suddivisa in sei fasi: familiarizzazione (cioè, la lettura e la rilettura dei dati nel momento in cui venivano trascritti), codifica (utilizzando la teoria come una lente per identificare e iniziare a organizzare ciò che i ricercatori hanno raccolto), generazione di temi principali, raffinazione (identificare gli spazi attraverso i quali i temi generali potrebbero essere sviluppati), la definizione e la denominazione temi, e la scrittura. Al termine dell'analisi svolta in modo individuale, è stata fatta una discussione collettiva tra i ricercatori coinvolti per garantire il confronto sui dati raccolti. Nel secondo articolo l'autrice si è focalizzata sull'individuare dei temi salienti per le madri lavoratrici durante la conduzione delle interviste, approfondendole e costruendo successivamente delle categorie sulla base delle esperienze incarnate. In questo lavoro è stato usato un programma di analisi di dati qualitativi di cui non viene indicato il nome. La terza ricerca prevede un lavoro di analisi critica del discorso – o, per meglio dire, dei discorsi – sulla notizia di gravidanza e maternità di un personaggio pubblico. I discorsi analizzati dalle autrici sono quelli riportati dai media nazionali e mondiali, dai social network e dalle testate giornalistiche. Nel quarto articolo analizzato il metodo scelto è l'approccio meta-etnografico di Noblit e Hare (1988), in cui la documentazione raccolta dalle testimonianze di 157 terapeute in gravidanza - mediante interviste o focus group - è stata analizzata al fine di catturare le esperienze condivise tra gli studi, insieme ai punti di divergenza. La meta-sintesi utilizzata in questa ultima ricerca è un approccio emergente che implica la sintesi interpretativa di diverse fonti qualitative relative ad un dato fenomeno: con questo metodo si cercano di preservare le interpretazioni e i significati esistenti incorporati nei testi originali (Walsh & Downe, 2005), sviluppando nuove interpretazioni che emergono attraverso la considerazione del corpus di studi. A tal fine, le meta-sintesi si occupano di ricavare intuizioni esplorative, piuttosto che resoconti aggregativi o descrittivi (Mohammed, Moles & Chen, 2016). Il metodo della meta-sintesi è associato a molteplici benefici, tra cui l'ampliamento della comprensione dei fenomeni di interesse, lo sviluppo di nuove intuizioni, teorie e comprensioni concettuali e l'identificazione di lacune nella letteratura esistente (Mohammed et al., 2016). Attraverso le meta-sintesi si mira a contribuire ai progressi metodologici e teorici espandendo l'organismo di ricerca esistente, fornendo informazioni alla politica, alla pratica e alla ricerca in materia di salute (Mohammed et al., 2016). Questo approccio non è tuttavia esente da “rischi”:

mentre la soggettività del ricercatore è un punto critico comune di tutte le ricerche qualitative, i ricercatori che operano la meta-sintesi possono essere esposti a un rischio maggiore di interpretare i dati in base alle loro opinioni e prospettive, in quanto questi ultimi non sono stati coinvolti nella raccolta dei dati originali (Bondas & Hall, 2007). È quindi imperativo che i meta-sintetizzatori (ovvero gli studiosi che impiegano il metodo della meta-sintesi) cerchino di migliorare la trasparenza metodologica attraverso processi come la triangolazione dei ricercatori coinvolti e le dichiarazioni di riflessività personale (Mohammed et al., 2016), che a loro volta possono aiutare a convalidare questa metodologia nascente (Finfgeld, 2003). È doveroso specificare che, a differenza ad esempio dei primi due articoli scientifici analizzati, le testimonianze di tipo qualitativo su cui viene svolta l'analisi dell'ultimo lavoro non sono state effettuate nel corso dello studio stesso: queste sono state infatti recuperate selettivamente dalla letteratura esistente seguendo specifici criteri di inclusione ed esclusione. La procedura di selezione ha previsto la selezione di tredici studi adatti ad essere inclusi nella sintesi, la maggior parte dei quali sono tesi di dottorato non pubblicate.

3.3 *La domanda di ricerca e gli obiettivi*

Il lavoro di Verhoff e Buzzanell (2022) si concentra sulla rivelazione dello stato di gravidanza da parte di quasi un centinaio di donne all'interno dell'ambiente lavorativo. L'interesse dello studio è rivolto alla divulgazione della notizia: il focus non è, infatti, sulla comunicazione diadica tra la lavoratrice e supervisor o colleghi, bensì sull'annuncio della gravidanza a livello generale e come le partecipanti vivono il diffondersi della notizia in azienda. La domanda di ricerca riguarda come la lavoratrice sceglie di comunicare di essere incinta a supervisor e colleghi, e come questa si destreggia tra le strategie possibili. Il concetto di *barcamenarsi/farsi strada* nel comunicare la gravidanza viene utilizzato anche nel quarto articolo, dove viene sottolineato quanto un aspetto così naturale e diffuso nella vita delle donne sia in realtà vissuto in modo complesso nel setting terapeutico, quando la protagonista della gravidanza è proprio la professionista. Il processo di analisi qui utilizzato ambisce ad identificare e generare nuove intuizioni e comprensioni in grado di offrire

una guida clinica di supporto per psicoterapeute e supervisori, che includa le migliori pratiche di gestione dell'evento della gravidanza all'interno dell'ambito professionale psicoterapeutico. Il secondo lavoro, riprendendo uno dei temi del primo articolo scientifico, esamina il modo in cui le donne incinte mostrano il loro corpo nelle organizzazioni lavorative. In particolare, viene affrontato il modo in cui il corpo in gravidanza sfida l'ambiente professionale legato alle università, portando in esso le loro funzioni corporee incontrollabili seppur fisiologiche. Le nausee e il vomito gravidico, l'aumento di peso irrompono sul posto di lavoro accademico mostrando un corpo deviante - lontano dall'ideale (maschile) - che sconvolge le aspettative dell'incarnazione razionale e controllata di una docente - rendendo temporaneamente impossibile il raggiungimento di un ideale accademico, certamente lontano dal corpo che genera la vita. Le domande che guidano la terza ricerca si discostano da quelle dei precedenti articoli, andando ad indagare come i diversi tipi di femminismo (quello più radicale, il post-femminismo, il femminismo neoliberale, ecc.) si palesano nei discorsi circolanti sulla futura maternità del personaggio pubblico Jacinda Ardern e gettando le basi per un'interessante discussione su lavoro e maternità in epoca contemporanea.

3.4 I risultati

L'analisi dei dati nello studio di Verhoff e Buzzanell (2022) ha evidenziato quattro tematiche emergenti nella comunicazione di gravidanza a lavoro: il giusto tempismo (*timing safely*), la diffusione selettiva della notizia, il controllo dei gruppi in cui viene comunicata la notizia (*controlling gatherings*) e l'adozione di toni colloquiali. Le donne intervistate adottano delle strategie in cui è possibile individuare gli ultimi tre temi elencati con l'obiettivo di gestire la loro privacy, il carico comunicativo e quello emotivo relativi alla notizia di gravidanza. Nessuno di questi concetti viene approfondito dall'analisi dei dati fatta nello studio delle terapeute in gravidanza, eccetto la questione del carico emotivo, comune a tutti gli articoli scientifici individuati. Anche i dati rilevati nell'ultimo articolo sono suddivisi in quattro temi chiave: i cambiamenti nell'identità delle psicoterapeute che vivono la gravidanza, l'annuncio necessario della gravidanza nella pratica lavorativa, le sfide terapeutiche,

il senso di colpa. I risultati del primo studio suggeriscono che l'annuncio dello stato di gravidanza sul posto di lavoro è un processo multilivello e multi-stigmatizzante con implicazioni per le donne e i loro colleghi. È possibile dedurre che il tema della percezione del rischio di sentirsi vulnerabili è ricorrente, e che la volontà delle donne di tutelarsi nelle occasioni di divulgazione di informazioni così personali è molto influente nel processo di pianificazione di comunicazione delle notizie, anche in linea con studi già esistenti (Helens-Hart, 2017). La tematica della pianificazione si riscontra anche nel secondo articolo in analisi, i cui risultati affermano che le donne escogitano un piano molto preciso prima di comunicare la notizia. Il rischio che le donne intervistate nel primo lavoro percepiscono è legato da una parte al timore che comunicare la gravidanza possa esporle a dover rivelare successivamente altre informazioni personali e spiacevoli (es. aborto spontaneo, stato civile), e dall'altra parte alla paura di essere stigmatizzate e discriminate nel luogo di lavoro. La discriminazione e l'essere svantaggiate rispetto a chi non è in gravidanza è un tema che viene ritrovato anche nel secondo articolo, insieme alla transizione brusca da un corpo che prima era identificato come il corpo di una docente universitaria e ora si ritrova ad essere un corpo gravido, e alla negoziazione nelle interazioni con studenti e colleghi. In entrambe le ricerche è sentito il tema del “momento giusto” per comunicare la notizia: curiosamente, tuttavia, il secondo articolo non fa riferimento al timore di comunicarlo troppo presto associandolo al rischio di aborto spontaneo: i timori delle donne intervistate da Ollilainen (2020) sono relativi alle aspettative di discriminazione legate all'immagine di una professionista incinta all'interno dell'accademia. Ma cosa comporta non comunicare la gravidanza a lavoro o rimandarne per molto tempo l'annuncio? Le conseguenze sulla pratica professionale possono a volte concretizzarsi negativamente nel momento in cui la gravidanza rimane un “non detto” tra la terapeuta incinta e il paziente, ad esempio, talvolta causando fratture nell'alleanza terapeutica fino all'abbandono della terapia da parte del cliente. Sembra non porsi il problema di un annuncio precoce la protagonista dei discorsi del terzo articolo, Jacinda Ardern, la quale comunica attraverso un annuncio su twitter di essere incinta a soli sei giorni dalla scoperta. Emerge con forza in questa ricerca il tema del conflitto tra le due identità: quella di – futura – madre e quella lavoratrice: una sfida che si incontra anche nella discussione dei risultati dell'articolo di Way, Lamers e Rickard. Nel caso delle professoresse universitarie il conflitto è

anche fisico, poiché il corpo si impegna a reprimere i segni di un cambiamento profondo, per lo più fallendo (si pensi alle nausee improvvise dovute ai cambiamenti ormonali, che diverse intervistate si trovano a gestire miseramente nei momenti in cui sono impegnate in una lezione o in un colloquio). L'interferenza della sintomatologia della gravidanza, come le difficoltà di concentrazione, è stata considerata indicativa di "prestazioni lavorative scarse" anche nelle esperienze delle psicoterapeute incinte, spesso convinte che la gravidanza avesse conseguenze negative nel rapporto con i pazienti: in realtà, come rivela la sintesi dello studio, sembra essere una scelta peggiore quella di non comunicare o comunicare tardivamente (nel terzo trimestre) ai clienti la notizia. I risultati del secondo lavoro rivelano che le aspettative riguardo all'esistenza di un corpo ideale come insegnanti di università sono ben presenti nell'esperienza delle docenti incinte. Le donne sono state influenzate dalla cultura dell'"accademico ideale" disincarnato, e questo sarebbe dimostrato dal fatto che hanno pianificato con precisione il loro annuncio di gravidanza - o hanno deciso di non annunciare la notizia. La loro scelta ha sempre avuto luogo nel contesto della concezione culturale del corpo in gravidanza come un'anomalia, se non un tabù (Gatrell 2011). Questo si collega bene ad un discorso che riguarda lo stigma e la discriminazione vissuti dalle donne del primo articolo. Anche la Ardern, nel terzo articolo, ha ammesso pubblicamente di sentirsi "davvero nervosa" per l'annuncio di gravidanza, e che sembrava aspettarsi senz'altro una reazione, menzionando la sensazione di "incertezza" che avrebbero potuto provare i suoi elettori. Questo rivela che le singole donne non solo devono dimostrare come gestiranno le difficoltà e i dilemmi della gravidanza nel tempo, ma devono anche gestire le ansie degli altri (Gill & Orgad, 2018; Orgad, 2017). Nelle sue dichiarazioni, raccolte dalla rivista *The Guardian*, la Ardern ribadisce diverse volte durante e dopo la gravidanza di aver "pensato a tutto", di "avere un piano", di "prendere il suo lavoro molto seriamente", e proclama di "non aver intenzione di lasciare spazio al dubbio che non può fare tutto questo" (Manhire, 2018). Jacinda Ardern è stata celebrata come una *wonder woman* da una fetta di popolazione che la definisce come figura positiva, esempio di empowerment per le donne e portavoce dell'uguaglianza di genere, in grado di "sfondare il soffitto di cristallo"¹. Non sono mancati i discorsi

1 Ritengo sia importante notare che il termine usato per quest'ultima espressione, *crashes through*, può essere tradotto dall'inglese come "schiantarsi contro" (il soffitto di cristallo).

antifemministi, o francamente sessisti, da parte dell'opinione pubblica che si è sentita legittimata a commentare l'attività sessuale del primo ministro neozelandese, o a sentenziare che un corpo stravolto dagli ormoni della gravidanza non sarebbe in grado di guidare il paese, o anche che la leader avrebbe tradito i suoi elettori rimanendo incinta (Gibson, 2018). Ardern attinge direttamente ai discorsi sulla responsabilità individuale tipici del post-femminismo contemporaneo: più e più volte, la prima ministra si impegna nella retorica del "dimostrare quanto si vale" come lavoratrici e madri (che in realtà legittima le critiche antifemministe, e rafforza le ipotesi contemporanee per le quali spetta all'individuo (super)donna avere successo (o fallire). Le sue dichiarazioni pubbliche sono infatti intrise di un linguaggio che richiama la sensibilità postfemminista riguardo ai temi di maternità e lavoro: più in particolare, secondo questo paradigma, una "buona" madre sarebbe *empowered*, intraprendente e responsabile di se stessa (*self-responsible*), (McRobbie, 2013; Orgad & De Benedictis, 2015; Turner & Simpson, 2017), sceglierebbe di diventare madre con molta gioia e pianificherebbe attentamente la propria disposizione di lavoro e cura, apparentemente con tutta la libertà possibile. Parallelamente a questo, indipendentemente dalla disponibilità di aiuto o sostegno esterno, le donne sono incaricate di mantenere e gestire famiglia accanto al lavoro, facendosi pieno carico del proprio successo in ambito lavorativo e privato. Quelle descritte nel terzo articolo sembrano essere in estrema sintesi le sottili linee sulle quali le donne incinte – in questo caso, leader – devono percorrere, in bilico tra carriera e maternità. Passando infine all'ultimo lavoro analizzato, un aspetto fondamentale sembra essere quello della supervisione per le terapeute in gravidanza: la mancanza di una guida professionale per le professioniste è un dato di fatto che non è stato trovato in nessuna delle interviste selezionate per la meta-sintesi, e che si riflette negli organismi professionali, evidenziando come i problemi lavorativi relativi alla gravidanza delle professioniste siano drammaticamente poco considerati, e queste ultime siano costrette a gestire i loro vissuti di psicoterapeute incinte senza un adeguato supporto.

3.5 Le questioni aperte e i punti critici

Dai risultati del primo studio è possibile affermare che il tema della percezione del rischio andrebbe approfondito con ulteriori lavori. Il rischio a cui si fa riferimento nell'articolo è legato sia al sentirsi esposti riguardo a temi delicati e personali, sia allo stigma e alla discriminazione come donne incinte. Gli autori sottolineano che, al di là del rischio percepito, rivelare la gravidanza sul luogo di lavoro potrebbe – e dovrebbe – essere un'occasione per ricevere supporto relazionale e organizzativo, anche dopo il parto. Non è dello stesso avviso invece l'autrice del secondo articolo scientifico, che riporta esperienze di donne supportate dai colleghi che rispondono in modo caloroso all'annuncio di gravidanza e lasciano presagire che un cambiamento culturale è già avvenuto. Per dare vita ad un'esperienza positiva, sostengono Verhoff e Buzzanell (2022), bisognerebbe creare occasioni di formazione per l'organizzazione, che incidano sulla cultura organizzativa, di modo che si apprenda a reagire in modo appropriato alle notizie che riguardano gravidanza, l'uso dei pronomi relativi al genere, la sessualità, ecc. La formazione non dovrebbe riguardare solo l'ambiente lavorativo ma anche quello assistenziale/sanitario al quale le madri si rivolgono, in modo che forniscano gli strumenti necessari per incoraggiare le donne a rivelare la loro gravidanza sul luogo di lavoro rispettando le giuste tempistiche e mettendosi così al riparo da potenziali rischi per la salute. Secondo Ollilainen (2020) il supporto dovrebbe invece essere fornito direttamente alle donne che, in accademia, si trovano a dover gestire lo stress della gravidanza. Anche l'analisi del terzo articolo suggerisce la necessità urgente di nuove politiche (femministe) sulla maternità: queste aiuterebbero a far luce sulle profonde contraddizioni sotto la superficie della sensibilità postfemminista contemporanea. Ad esempio sarebbe utile dare visibilità al discorso critico sulle barriere strutturali e sociali contro le quali le madri lavoratrici si scontrano (spesso ignorate dalla retorica postfemminista), tra cui classe, razza, religione, età, stato di relazione, livello di sostegno familiare, sostegno statale, status occupazionale, politiche di flessibilità del datore di lavoro, e così via; un discorso che dovrebbe avere come fine quello di dare visibilità alle disuguaglianze di genere e smantellare la natura escludente del femminismo neoliberista (Rottenberg, 2018). Le criticità rilevate durante il processo di ricerca sono riferite al protocollo di intervista, nello specifico alla mancanza di domande che investigano il

modo in cui le donne hanno stabilito delle regole sulla gestione della loro privacy a lavoro. Gli autori aggiungono che sarebbe importante considerare il fattore del rischio quando si parla di intersezionalità, ovvero quando la lavoratrice rischia di essere stigmatizzata per caratteristiche o condizioni ulteriori rispetto alla gravidanza (es. Razza, religione, disabilità, ecc.): questi aspetti dell'identità che solitamente restano in ombra possono infatti essere evidenziati dalla notizia di gravidanza (Clarke, 2001; Follmer et al., 2020). Ad oggi ci sono state poche discussioni qualitative sulla comunicazione della gravidanza sul posto di lavoro (o sulla transizione nella genitorialità) in cui sono presenti ulteriori vincoli legati alle "differenze" (intese come orientamento sessuale, credo religioso, ecc.). Gli autori della ricerca suggeriscono che ci sarebbe ancora del lavoro da fare, magari sull'individuare le condizioni ottimali per comunicare delle notizie così intime e delicate e di conseguenza le strategie migliori per farlo, nell'ottica di creare benefici individuali e organizzativi. Non si discosta troppo la visione di Ollilainen (2020), secondo cui gli studi futuri dovrebbero esplorare i modi in cui la gravidanza nel mondo accademico potrebbe essere resa più comune e ordinaria, forse anche un evento gioioso (Huopalainen e Satama 2019). Il quarto articolo evidenzia la necessità di una formazione più "completa" per tutti i supervisori (vedi Gold Berger e le linee guida dei colleghi 2003 per la supervisione di terapeute in gravidanza): dati i potenziali processi paralleli in gioco durante la gravidanza (Fenster et al., 1986; Goldberger et al., 2003), sarebbe vantaggioso per i supervisori avviare discussioni esplorative sulla gravidanza, le quali potrebbero successivamente fungere da modelli per le conversazioni delle terapeute incinte con i propri clienti. Fenster, Phillips e Rapoport (1986) suggerivano infatti che l'esplorazione dello stato di gravidanza dovrebbe iniziare in supervisione prima di affrontare l'argomento con il paziente nella stanza di terapia. Dal punto di vista del metodo, le autrici dell'ultimo lavoro segnalano che quando si considerano i risultati della meta-sintesi è importante rimanere consapevoli di alcune limitazioni. In primo luogo, l'ampiezza di messa a fuoco dei singoli studi varia notevolmente, influenzando quanto ogni documento ha contribuito alla sintesi finale e portando, per esempio, alcuni temi ad essere sovra rappresentati. Ciò può essere ulteriormente influenzato dalla difficoltà intrinseca di analizzare studi qualitativi con piccole dimensioni del campione, la maggior parte dei quali sono stati condotti in Nord America, dove il congedo di maternità è spesso

molto ridotto. Le esperienze di gruppo (*focus group*) sono notevolmente sottorappresentate; inoltre, alcune testimonianze risultano particolarmente datate. Le autrici suggeriscono che uno spunto arricchente per la ricerca in questo ambito potrebbe essere quello di condurre uno studio che esplora l'impatto nella pratica terapeutica di altri cambiamenti improvvisi comparabili alla gravidanza della terapeuta, come ad esempio una malattia o una disabilità sopraggiunta.

Conclusioni

Attraverso questo elaborato è stata indagata la maternità delle donne lavoratrici da un punto di vista storico e legislativo italiano, nonché i discorsi riguardanti la maternità delle lavoratrici, gli stereotipi sulle donne in gravidanza a lavoro e lo stigma diffuso sul corpo della donna che prova a conciliare l'essere madre e l'essere professionista. Dopo i primi due capitoli di inquadramento sia dal punto di vista teorico sia giuslavorativo del tema, l'argomento è stato approfondito attraverso la ricerca e l'analisi di alcuni articoli scientifici (ricerche qualitative) inerenti la tematica dell'annuncio di gravidanza nell'ambiente lavorativo. Il primo articolo scientifico individuato, *«Well, I'm going to have a baby»: Navigating Safety, Stakeholders, and Strategy in Workplace Pregnancy Disclosures*, riguarda la comunicazione dello stato di gravidanza all'interno del luogo di lavoro: anziché esaminare la divulgazione della notizia come "episodio disgiunto" (cioè, dal dipendente al supervisore, dal dipendente al collega), questo studio fornisce una nuova visione su come le strategie di diffusione di una notizia e gli obiettivi comunicativi vengono negoziati, come le donne si destreggiano tra lo stigma, il rischio e l'emozione associati alle esperienze di diffusione della notizia di gravidanza sul lavoro. Il secondo articolo, *Ideal bodies at work: faculty mothers and pregnancy in academia*, esplora la condizione di gravidanza nel mondo lavorativo accademico; partendo dalla considerazione dell'ideale del corpo tipicamente disincarnato degli accademici, la ricerca indaga l'atteggiamento e i vissuti delle docenti che stanno per diventare madri, e come la notizia viene accolta all'interno dell'accademia. Dalla discussione finale è possibile dedurre che sono molte le resistenze sentite dalle professioniste nel comunicare il lieto evento: lo sguardo degli attori organizzativi dell'università è percepito come severo e giudicante, e la sensazione diffusa è quella della vulnerabilità: sentirsi meno competenti e meno professioniste nel corpo che cambia forma e si prepara ad accogliere una vita conduce, a volte, a tenere nascosta fino agli ultimi mesi la gravidanza. Il terzo lavoro, *The political is personal: Postfeminism and the construction of the ideal working mother* si allontana un po' dai precedenti articoli selezionati: i vissuti della lavoratrice incinta sono filtrati dalle interviste condotte dai giornalisti e le sue dichiarazioni vengono raccolte dai media. Le autrici dell'articolo si occupano di

analizzare i discorsi che circolano all'interno della società e quelli veicolati dai canali social, dalla tv e dai giornali, formulando riflessioni su maternità e gravidanza e riflettendo su vecchi e nuovi *femminismi* e politiche per donne lavoratrici in età fertile.. L'ultima ricerca, infine, è una meta-sintesi di diverse testimonianze provenienti dalla letteratura riguardanti lo stato di gravidanza all'interno del setting terapeutico: in *"An unavoidable bump: A meta-synthesis of psychotherapists' experiences of navigating therapy while pregnant"* la raccolta dei vissuti delle psicoterapeute incinte, che si trovano a dover comunicare - o nascondere - la gravidanza ai loro pazienti, offre uno spunto di riflessione su quanto sia importante lo strumento della supervisione nell'affrontare un evento così intimo della vita personale, e di come sia fondamentale saperlo gestire al meglio all'interno del setting.

In conclusione è possibile affermare che la donna all'interno del luogo di lavoro ha spesso la percezione di sentirsi giudicata per una scelta che riguarda la sua vita personale, ovvero quella di diventare madre. Nonostante le ricerche siano state svolte in ambiti lavorativi molto diversi tra loro, l'aspettativa della donna - laddove indagata dagli studi qualitativi - è generalmente negativa: questa non si aspetta di ricevere consenso e supporto da responsabili e colleghi; più frequentemente viene menzionata la percezione del rischio di sentirsi vulnerabile allo stigma legato alla condizione di gravidanza, un pregiudizio che conduce a percepire le lavoratrici incinte come meno affidabili, performanti, competitive e competenti. Numerose sono le testimonianze di donne che non annunciano la gravidanza a lavoro per il timore di dover affrontare domande invadenti sul loro stato, o per la difficoltà che potrebbero vivere nel caso di un possibile esito infausto della gravidanza appena iniziata. Durante l'analisi degli articoli, la sensazione è spesso quella di percepire la lavoratrice in dolce attesa "in difetto", come se fosse necessario per quest'ultima giustificare una questione così privata con colleghi e superiori. Si è colti dalla medesima percezione anche quando la lavoratrice ricopre un ruolo di prestigio, come nel caso del primo ministro neozelandese: nell'articolo "il personale diventa politico" (e viceversa, come ricorda il gioco di parole nel titolo della ricerca), Jacinda Ardern condivide con tutto il mondo l'annuncio di gravidanza e tutti sembrano sentirsi

legittimati ad esprimere un'opinione in merito; un'opinione molto spesso *tranchant* sulle responsabilità legate all'essere madre e, contemporaneamente, professionista.

I limiti incontrati nella stesura di questo lavoro sono stati quelli relativi al reperimento del materiale scientifico: come evidenziato in parte negli articoli stessi, il materiale presente in letteratura è relativamente scarso. Se è vero che quello della maternità è stato ed è un argomento approfondito sotto numerosi aspetti, ancora pochi sono gli studi qualitativi che mettono in evidenza l'aspetto specifico dell'annuncio di gravidanza. Sarebbe quindi interessante procedere nella ricerca, occupandosi auspicabilmente dell'esplorazione dei vissuti delle lavoratrici e - perché no? - di quelli di datori di lavoro e colleghi. La raccolta di materiale qualitativo mediante interviste semi-strutturate in ambienti di lavoro anche molto differenti tra loro sarebbe certamente stimolante e arricchente.

Bibliografia e sitografia

- Argentero, P. & Cortese, C. G. (Ed.) (2018). *Psicologia delle organizzazioni*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Armenti, C. (2004) Women Faculty Seeking Tenure and Parenthood: Lessons from Previous Generations. *Cambridge Journal of Higher Education*, 34 (1), 1–26.
- Armenti, C. (2004) Gender as a Barrier for Women with Children in Academe. *The Canadian Journal of Higher Education*, 34 (1), 1–26.
- Asslander, F., Grun, A. (2010) *Non ho tempo. L'arte di averne di più e vivere meglio*. Paoline Editoriale Libri.
- Balbo et al. (1981). *La doppia presenza: lavoro intellettuale, lavoro per sé*. Milano: Franco Angeli.
- Bales, F., Parsons, T. (1974). *Famiglia e socializzazione*. Milano: Mondadori.
- Barazzetti, D. (2006). Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative. *Quaderni di Sociologia*, 40, 85 – 96.
- Benozzo, A. & Priola, C. (2002). *Interrogare la ricerca qualitativa. Pratiche critiche e sovversive*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Bianchi, B. (2016). *Crescere in tempo di guerra, Il lavoro e la protesta dei ragazzi in Italia 1915 – 1918*. Libreria Editrice Cafoscarina.
- Bondas, T., & Hall, E. O. C. (2007). Challenges in approaching metasynthesis research. *Qualitative Health Research*, 17(1), 113-121.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352.

- Buzzanell, P. M., Remke, R., Meisenbach, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2017). Standpoints of maternity leave: Discourses of temporality and ability. *Women's Studies in Communication*, 40(1), 67–90.
- Cazzetta, G. (2007). *Scienza giuridica e trasformazioni sociali: Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*. Milano: Giuffrè.
- Chabot, I., (2016). Breadwinners. Familles florentines au travail dans le Catasto de 1427. *Melanges de l'école française de Rome. Italie et le Méditerranée modernes et contemporaines*, 128/1.
- Clarke, V. (2001). What about the children? Arguments against lesbian and gay parenting. *Women's Studies International Forum*, 24(5), 555–570.
- Coombe, J., Loxton, D., Tooth, L. & Byles, J. (2019). “I can be a mum or a professional, but not both”: What women say about their experiences of juggling paid employment with motherhood. *Australian Journal of Social Issues*, 54 (3), 305 – 322.
- Consiglio, E. (2020). Cosa è la discriminazione. *Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*. Torino: Giappichelli.
- Discriminare. In *Enciclopedia Treccani*. /www.treccani.it/enciclopedia/discriminare
- Delaney, H. & Sullivan, K. R. (2021). The political is personal: Postfeminism and the construction of the ideal working mother. *Gender, Work and Organization*. 28, 1697 –1710.
- Dyson, E., & King, G. (2008). The pregnant therapist. *Psychodynamic Practice: Individuals, Groups and Organisations*, 14(1), 27-42.
- Fenster, S., Phillips, S. B., & Rapoport, E. R. G. (1986). *The therapist's pregnancy: Intrusion in the analytic space*. Analytic Press, Inc, Hillsdale, NJ.
- Femminismo. In *Enciclopedia Treccani*. /www.treccani.it/enciclopedia/femminismo
- Finfgeld, D. L. (2003). Metasynthesis: The state of the art so far. *Qualitative Health Research*, 13(7), 893-904.

- Follmer, K. B., Sabat, I., & Siuta, R. (2020). Disclosure of stigmatized identities at work: An interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 169–184.
- Folbre, N. (2009). *Gread, Lust and Gender: A History of Economic Ideas*. Oxford, NY: Oxford University Press.
- Fornengo, G., Guadagnini, M. (1999) *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Roma: Fondazione Adriano Olivetti.
- Frank, J. P. (1825). *Sistema compiuto di polizia medica*, vol. 2. Milano: Pirotta.
- Galeotti, G. (2005) *L'autorizzazione maritale nel primo codice civile unitario: un istituto 'estraneo' alla tradizione italiana?* Dimensioni e problemi della ricerca storica, 155 - 182.
- Gao, G., & Livingston, G. (2015). *Working while pregnant is much more common than it used to be*. Retrieved March, 10, 2023 from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/03/31/working-while-pregnant-is-much-more-common-than-it-used-to-be/>
- Garofalo, M. R., Marra, M. & Pelizzari, R. (Eds) (2016). *Quale genere di conciliazione?: Intersezioni tra lavoro, famiglia e welfare*. Torino: Giappicchelli Editore.
- Gatrell, C., Cooper, C., & Kossek, E. (2017). Maternal bodies as taboo at work: New perspectives on the marginalizing of senior-level women in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 239–252.
- Gibson, C. (2018). New Zealand's prime minister is pregnant. The internet reacted predictably. *New Zealand Herald*.
- Gill, R. (2016). Post-postfeminism? New feminist visibilities in postfeminist times. *Feminist Media Studies*, 16(4), 610–630.
- Gill, R., & Orgad, S. (2018). The amazing bounce-backable woman: Resilience and the psychological turn in neoliberalism. *Sociological Research Online*, 23(2), 477–495.

- Goldberger, M., Gillman, R., Levinson, N., Notman, M., Seelig, B., & Shaw, R. (2003). On supervising the pregnant psychoanalytic candidate. *The Psychoanalytic Quarterly*, 72(2), 439-463.
- Grandey, A. A., Gabriel, A. S. & King, E. B. (2020). Tackling Taboo Topics: A Review of the Three Ms in Working Women’s Lives. *Journal of Management*, 46 (1), 7 – 35.
- Groppi, A. (Ed.) (1996). *Il lavoro delle donne*. Milano: LaTerza.
- Hassard, J., Gruzdyte, I., Delic, L., Dale-Hewitt, V., & Thomson, L. (2021). Pregnancy-related stigma in the workplace and psychological health: Is there a relationship? J. Hassard & L. Torres (Eds.), in *Aligning perspectives in gender mainstreaming*, 77–94.
- Helens-Hart, R. (2017). Females’(non)disclosure of minority sexual identities in the workplace from a communication privacy management perspective. *Communication Studies*, 68(5), 607–623.
- Huopalainen, A. S. & Satama, S. T. (2019). “Mothers and Researchers in the Making: Negotiating ‘New’ Motherhood Within the ‘New’ Academia.” *Human Relations*, 72 (1), 98–121.
- Huppertz, K., Sang, K. & Napier, J. (2018). ‘If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility’: Mothers’ experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*. 26 (6), 772 - 788.
- Livelli di istruzione e ritorni occupazionali | anno 2021*. (2022). Retrieved January, 18, 2023, from <https://www.istat.it/it/archivio/276497>
- Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*. (2020). Retrieved February, 20, 2023, from www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

- Jones, K. P. (2017). To tell or not to tell? Examining the role of discrimination in the pregnancy disclosure process at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 239–250.
- King, E., & Botsford, W. (2009). Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work. *Human Resource Management Review, 19*(4), 314–323.
- Langan, D., Sanders, C. B. & Gouweloos, J. (2018). Policing Women’s Bodies: Pregnancy, Embodiment, and Gender Relations in Canadian Police Work. *Feminist Criminology, 14* (4), 466 – 487.
- Lombardi, D. (2008). *Storia del matrimonio dal Medioevo a oggi*. Bologna: Il Mulino.
- Manhire, T. (2018). Jacinda Ardern: 'I'm not going to leave any room for doubt that I can do this'. *The Guardian*.
- Marchetti, A. (2010). *Il tempo e il denaro: Saggi sul tempo di lavoro dall'età classica all'epoca della globalizzazione*. Milano: Franco Angeli.
- Marx, K., Sbardella, E. (2015). *Il capitale. Ediz. Integrale*. Roma: Newton Compton Editori (Ed. Orig.: 1867).
- Mobbing. In Enciclopedia Treccani. /www.treccani.it/enciclopedia/mobbing/
- Mohammed, M. A., Moles, R. J., & Chen, T. F. (2016). Medication-related burden and patients’ lived experience with medicine: A systematic review and metasynthesis of qualitative studies. *BMJ Open, 6*(2).
- Noblit, G. W., & Hare, R. D. (1988). *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies (Vol. 11)*. London, Sage Publications.
- Ollilainen, M. (2020). Ideal bodies at work: faculty mothers and pregnancy in academia. *Gender and Education, 32* (7), 961 - 976.
- Orgad, S. (2017). The cruel optimism of The Good Wife: The fantastic working mother on the fantastical treadmill. *Television & New Media, 18*, 165–183.

- Passaniti, P. (2016). Per una storia del lavoro senza frontiere: lavori, storie e diritti. In L. Cerasi (Ed), *Le libertà del lavoro. Storia, diritto, società (191-208)*. Palermo: New Digital Frontiers.
- Pescarolo, A. (2019). Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea. Roma: Viella
- Revelli, N. (1985). *L'anello forte. La donna: storie di vita contadina*. Torino: Einaudi.
- Ridgeway, C. L. & Correll S. J. (2004). Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60 (4), 683–700.
- Rottenberg, C. (2018). Women who work: The limits of the neoliberal feminist paradigm. *Gender, Work and Organization*, 1–10.
- Scaratti, G. (Ed.) (2021). La ricerca qualitativa nelle organizzazioni. Pratiche di conoscenza situata e trasformativa. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Selvatici, S. (2006). *L'arte di offrire la merce con faccia sorridente e buon garbo? Le commesse nell'Italia degli anni Venti e Trenta*. In: Giorgi, C. Melis, G., Varni, A. (Eds). *L' altra metà dell'impiego: la storia delle donne nell'amministrazione*. Bologna: Bononia University Press.
- Silbergleid, R. (2009). An Introduction to Gender Studies: Pregnancy, Parenting, and Authority in the University. *NWSA Journal*, 21 (1), 131–150.
- Soldani, S. (2007). *Un cammino in salita. Donne, diritti e professioni in Italia alle soglie del Novecento*. In Vicarelli, G. (Ed). *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*. Bologna: Il Mulino.
- Steimel, S. (2021). Communication privacy management and pregnancy loss in interpersonal workplace communication. *Women's Studies in Communication*, 44(3), 397–418.
- Testo unico sicurezza 81/2008 articoli di legge e allegati aggiornati*. Retrieved February, 22, 2023, from <http://www.testo-unico-sicurezza.com/dlgs-81-2008-articoli-allegati-aggiornato.html>

- Testo unico sulla maternità e paternità*. Retrieved February, 23, 2023, from <http://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/06/17/testounico-sulla-maternita-e-paternita>
- Ungari, P. (2002). *Storia del diritto di famiglia in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Verhoff, C. B. & Buzzanell, P. M. (2022). “Well, I’m going to have a baby”: Navigating Safety, Stakeholders, and Strategy in Workplace Pregnancy Disclosures. *Communication Studies*, 73(4), 425 – 440.
- Vicarelli, G. (2007). *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*, Bologna: Il Mulino.
- Walsh, D., & Downe, S. (2005). Meta synthesis method for qualitative research: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 50(2), 204-211.
- Way, C., Lamers, C., & Rickard, R. (2019). An unavoidable bump: a meta-synthesis of psychotherapists’ experiences of navigating therapy while pregnant. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process and Outcome*, 22(3), 450-463.
- Yu, W., & Kuo, J. (2017). The motherhood wage penalty by work conditions: How do occupational characteristics hinder or empower mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744–769.