

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

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALE

CORSO DI LAUREA IN SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE

ANNO ACCADEMICO 2020-2021

TESI DI LAUREA

**DONNE AL LAVORO: MOVIMENTO FEMMINISTA, DOPPIA PRESENZA
E CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA**

DOCENTE 1° relatore:
Prof. Angelo Benozzo

STUDENTE: 17 D03 961
Aline Nicoletta

*A me stessa,
per averci (quasi) sempre creduto.*

Introduzione	4
Capitolo 1: La trasformazione del lavoro femminile.....	5
1.1 L'entrata della donna nel mondo del lavoro.....	5
1.2 Le suffragette e il femminismo di prima ondata.....	8
1.3 Gli anni '50 – '70 e il femminismo di seconda ondata.....	10
1.3.1 Carla Lonzi e “Rivolta Femminile”.....	11
1.3.2 Un decennio di legislazioni	12
Capitolo 2: La “doppia presenza”	15
2.1 L'origine dell'espressione	15
2.2 La presenza nel lavoro.....	18
2.2.1 Il femminismo sindacale	21
2.3 La presenza nella famiglia.....	23
2.4 Doppia presenza e pandemia	25
Capitolo 3: La conciliazione tra famiglia e lavoro	29
3.1 Introduzione.....	29
3.2 Gli strumenti a sostegno della <i>work-family balance satisfaction</i>	32
3.2.1 Il <i>part-time</i> tra vantaggi e svantaggi.....	34
3.3 <i>Burnout</i> e conciliazione.....	36
3.3.1 La conciliazione durante l'epoca Covid-19.....	39
Conclusioni	43
Bibliografia	44

Introduzione

Il lavoro della donna è un argomento tanto discusso quanto bisognoso di una profonda riflessione, sia dal punto di vista legislativo che dal punto di vista psicologico e sociale. A tal proposito, durante la stesura dell'elaborato, è stato adottato il punto di vista dei *gender studies* al fine di analizzare al meglio gli aspetti del lavoro femminile, questa analisi è stata possibile anche grazie all'attenzione rivolta ai movimenti femministi.

Il primo capitolo del presente elaborato ripercorre, in Inghilterra, l'attivismo portato avanti da Emily Davison ed Emmeline Pankhurst, che pongono alcune delle basi che porteranno al suffragio universale in Europa. Considerando poi la situazione italiana, quest'ultima è priva di una prima ondata al pari di quella inglese, ma la figura di Anna Maria Mozzoni è una delle più importanti all'interno del contesto parlamentare della neonata Unità d'Italia, infatti la giornalista e attivista si muoveva in difesa delle donne già negli ultimi decenni del 1800.

Nell'analisi della seconda ondata ci si è concentrati maggiormente sulla figura di Carla Lonzi e sul gruppo autogestito di Rivolta Femminile, inoltre è stato considerato l'importante contributo del movimento femminista degli anni Settanta nell'acquisizione di alcuni diritti molto importanti: il diritto all'interruzione di gravidanza, il diritto al divorzio, infine l'abolizione della figura del capofamiglia. Parallelamente alla trasformazione del movimento femminista nel tempo e ai cambiamenti apportati da esso, è stato considerato l'impatto psicologico causato dall'eccesso di esposizione a eventi stressanti sul posto di lavoro, concentrandosi principalmente sulla doppia presenza della donna tra casa e lavoro, e su come queste sfere vengono conciliate.

Il tema delle donne al lavoro viene ripreso man mano che viene affrontata l'evoluzione dei movimenti femministi, questo viene considerato a partire dal lavoro di potere tipico delle società rurali, che prevede il coinvolgimento di tutti i membri della famiglia, compresi i più piccoli, per poi passare alla produzione industriale tipico delle fabbriche fino all'inclusione delle donne nelle posizioni apicali della gerarchia organizzativa. Viene esaminata inoltre la situazione lavorativa delle donne all'interno del difficile contesto dettato dal COVID-19, nonché le principali problematiche che derivano dalla convivenza forzata e le difficoltà in ambito lavorativo, considerando il continuo mutamento del contesto pandemico e le insistenti trasformazioni in ambito sociale e psicologico.

Capitolo 1: La trasformazione del lavoro femminile

1.1 L'entrata della donna nel mondo del lavoro

Nel corso del tempo, la posizione della donna all'interno dell'organizzazione sociale è cambiata gradualmente ed è ancora tutt'oggi soggetta a trasformazioni. Se si considerano le società rurali, cioè quelle strutture sociali tipiche della campagna dove vi era la proprietà comune dei beni, donne e uomini erano posti sullo stesso piano in termini di rilievo, entrambi partecipavano alle decisioni importanti e non vi era una discrepanza nell'assegnazione dei compiti lavorativi. Tuttavia, questo tipo di organizzazioni sociali non erano ancora complesse come le conosciamo noi oggi e non vi erano discipline che si occupassero di studiarne le dinamiche di conciliazione tra tempo familiare e tempo lavorativo, non è possibile averne un quadro completo adottando il punto di vista degli studiosi dell'epoca.

La prole numerosa delle società rurali del XVII - XVIII secolo, era spinta sin dalla più tenera età a partecipare ai faticosi lavori di campagna come manodopera prestante per il sostentamento dell'intero nucleo familiare e, siccome non vi era un largo accesso all'istruzione, il ruolo di cura della madre era attivo solo nella prima infanzia, fino a che non si era pronti a coinvolgere i figli nei lavori di podere, cioè le mansioni legate all'uso collettivo della terra che permettevano il sostentamento della famiglia.

La situazione differiva nei contesti più borghesi e aristocratici risorgimentali: le differenze fisiche tra i due sessi e la condizione economica più benestante delle famiglie permettevano alla donna di potersi dedicare all'ozio, come afferma Pescarolo: «Le signore uscivano raramente, solo per scambiarsi visite o guardare i negozi più belli; negli ambienti più tradizionali aristocratici e borghesi le donne non potevano uscire e si mostravano solo alla finestra.» (Pescarolo, 2019, p. 69). In questo contesto, la prole raramente era cresciuta dai genitori, anzi la si affidava al personale domestico, in particolare a educatori e balie che si occupavano dei primi mesi o anni di vita dei pargoli, in quest'ultimo caso si osserva un primo accenno di femminilizzazione del lavoro, ovvero la tendenza ad attribuire determinate occupazioni alla donna a partire da peculiarità biologiche.

Il passaggio dalla proprietà comune alla proprietà privata, la formazione della famiglia nucleare e lo spostamento dal lavoro di campagna al lavoro di fabbrica nelle città

ha cambiato questa situazione a discapito delle donne, poiché la produzione seguiva i ritmi dell'uomo screditando la manodopera femminile, che produceva di meno rispetto a quella maschile proprio per la difficoltà nel seguirne i tempi e la tendenza ad avere meno resistenza fisica rispetto ai colleghi uomini, a causa di questi motivi era relegata a particolari settori come la produzione tessile o dei servizi domestici. Così facendo la maggioranza delle donne si stabilisce in maniera fissa nel nucleo familiare diventandone in modo inevitabile il pilastro portante, prendendosi cura e sostenendone i membri. Infine, tutto ciò è stato incentivato dalla diffusa convinzione sociale che la famiglia nucleare sia un elemento del tutto naturale nella vita degli esseri umani, e che sia un passaggio obbligato nella vita di ogni individuo ma più in particolare per le donne e la loro predisposizione al ruolo riproduttivo e di cura.

Fu soltanto a partire dal XX secolo che le donne cominciarono ad affacciarsi verso un nuovo modello lavorativo che più tardi negli anni verrà conosciuto con l'espressione di "doppia presenza". Da una parte, mossero i primi passi nell'ambiente del lavoro retribuito svolgendo una pluralità di mansioni all'interno della sfera pubblica, con i ruoli di lavoratrice in fabbrica poi con il lavoro professionale, di servizio, produttivo e molti altri; dall'altra, continuarono ad affermare la loro posizione in famiglia e a svolgere attività riguardanti la sfera privata con il lavoro familiare di riproduzione, di cura della prole e della casa. Nonostante questi primi passi nelle organizzazioni, esse non godevano completamente di uno status sociale e politico, oltre che delle tutele che possedevano i colleghi uomini, perché la loro figura era ancora radicata nella famiglia. Come si vedrà successivamente, questa presenza nel mondo produttivo risultava essere una novità temporanea, quindi non si considerava minimamente la possibilità che nel corso degli anni la partecipazione passeggera si sarebbe trasformata in un fenomeno più stabile nel tempo. Le dinamiche occupazionali legate alle donne nel mondo del lavoro furono analizzate solo più tardi dagli studiosi.

In questo contesto, la maggior parte delle tutele nei confronti della donna derivava dal legame matrimoniale, quindi la relazione affettiva con il marito permetteva una protezione non solo giuridica ma anche economica e sociale, quindi non si riteneva ancora particolarmente necessario raggiungere un'uguaglianza sostanziale davanti alla legge.

Una prima ondata di manodopera femminile si affacciò sul mercato del lavoro italiano per un breve periodo durante la Prima Guerra Mondiale, qui la donna non era

ancora considerata come un vero e proprio soggetto lavoratore e parte integrante della macchina produttiva, piuttosto una sostituta temporanea degli uomini impegnati nello sforzo bellico.

Le donne italiane si occupavano quindi di sostenere una famiglia senza un padre e marito, gestivano le scuole mentre gli insegnanti erano al fronte, curavano i soldati feriti e con grande fatica si adattavano ai ritmi del lavoro industriale tipico delle fabbriche, tutte mansioni che provocavano una sorta di risveglio nelle donne, che in questa occasione potevano mostrare per la prima volta nel lavoro le proprie capacità e mettersi attivamente alla prova in società (Boneschi, 2014), sfatando il mito della “natura femminile” che vedeva le donne incapaci di svolgere lavori e attività di comando, impegnativi o considerati tradizionalmente maschili.

L’occupazione dei posti di lavoro era solo temporanea quindi, terminata la guerra, la donna dovette ritornare al nido familiare e riprese il ruolo di moglie e madre con precisi compiti: accudire la prole, la casa e il marito traumatizzato dallo sforzo bellico, mettendo in secondo piano un’occupazione stabile e remunerata.

Il tentativo del “secondo sesso”, come lo definiva Simone de Beauvoir, di entrare nel mondo della produzione non si fermò negli anni Venti del Novecento ma si presentò nuovamente durante la Seconda Guerra Mondiale poiché era necessario riempire quei “posti vacanti” per far sì che l’economia e la produzione di beni e servizi, in particolar modo quelli per lo sforzo bellico, non collassassero. La donna quindi si ritrovava di nuovo ad assumere il ruolo del capofamiglia, con tutto ciò che ne conseguiva. Ora in questo particolare periodo i compiti e le decisioni più importanti erano affidate alla donna, che amministrava i conti di casa per sopperire al benessere del nucleo familiare e partecipava al futuro politico e sociale del Paese, dando un importante contributo alla lotta per la Liberazione.

Sotto questa spinta le donne si mobilitavano per entrare nel mercato del lavoro per il sostentamento della famiglia quindi, i posti di lavoro prima riservati agli uomini, venivano ricoperti dalle madri e mogli ma fino alla fine della guerra. Coloro che erano state assunte dal regime fascista come tramviere, postine, impiegate statali, o che occupavano posizioni tradizionalmente maschili, avevano un contratto “a termine” in modo da rendere più semplice e senza ripercussioni il loro licenziamento a fine guerra. Al termine di quest’ultima la situazione delle donne italiane non rispecchiava appieno

quella della Prima Grande Guerra. Se da una parte molte lasciavano il posto di lavoro ai reduci di guerra sotto l'influenza del parere contrario dei mariti e dei padri, altre decisero di continuare a lavorare, chi per necessità, come le vedove di guerra, e chi perché spinte dalla forza emancipatrice del lavoro, come nel caso di Carla, la cui storia è raccontata in *Pane Nero* (Mafai, 2008, pp. 60-61, p. 288):

«Carla venne assunta alle Poste nel marzo del 1941. Aveva diritto di precedenza, perché moglie di un postino. Si era stufata di stare a casa con il bambino. Con i primi soldi, pensò, si sarebbe comperata un servizio di bicchieri di cristallo [...]. Ma le metteva allegria passare da portone a portone, scambiare qualche parola con le portiere [...] «Mi piacerebbe portare sempre buone notizie», disse una sera alla suocera, andando a riprendere il bambino. [...] [Dopo la Liberazione] Carla aspettava pazientemente il ritorno del marito. Continuava a fare la postina, ad andare su e giù per le strade di Roma con il suo carico di lettere a tracolla.»

Il lavoro non era più solo uno strumento con il quale mantenere la famiglia, ma diventava uno spazio personale all'interno del quale la donna poteva autorealizzarsi e sentirsi parte integrante della società, apportando come contributo le proprie capacità. All'interno di questo ambito la donna aveva la possibilità di esprimere e dimostrare le proprie abilità che in ambito familiare venivano date per scontate. Il lavoro permetteva per la prima volta alla donna di acquisire nuove conoscenze e competenze, facendola uscire dallo schema tradizionale di mamma e moglie il cui *habitat* naturale era il nido di casa. Grazie a questa novità, durante questi anni, si stabilì in maniera più o meno stabile nelle organizzazioni lavorative.

1.2 Le suffragette e il femminismo di prima ondata

Rispetto agli avvenimenti esposti in precedenza, in Europa si sviluppava in parallelo una prima ondata femminista che si dedicava alla battaglia per l'acquisizione di alcuni diritti politici, come il suffragio universale. Da qui, le attiviste di questo movimento emergente presero il nome di *suffragette*, questo termine veniva utilizzato in modo dispregiativo

dalla società antifemminista, ma nel tempo assumerà una connotazione che andrà poi a indicare tutte le protagoniste della prima ondata.

L'emergere di questo filone segna il periodo che andò dal 1850 al 1945, intervallo che racchiudeva tutti i paesi che hanno visto svilupparsi al loro interno le forme di attivismo tipiche della prima fase. La culla del movimento per i diritti delle donne fu l'Inghilterra. I primi anni Trenta del Novecento segnarono la storia del femminismo: nel 1903 venne fondata da Emmeline Pankhurst la *Women's Social and Political Union*, o *WSPU*, che vide una quantità sempre più crescente di attiviste appartenenti a diversi ceti sullo scenario sociale e politico del paese.

Tra le femministe più conosciute vi era Emily Wilding Davison, si è battuta per l'acquisizione del diritto di voto delle donne e morì in un tragico incidente nel 1913 nel tentativo di manifestare durante una corsa all'ippodromo, investita dal cavallo di re Giorgio V; la sua immagine all'interno del movimento fu elevata al pari di quella di una martire, la sua morte simbolica incarnava appieno il motto dell'Unione «*Deeds not Words*»¹, questo episodio ebbe un impatto diverso agli occhi dell'opinione pubblica che considerava Emily Davison e le azioni delle femministe «reckless fanaticism, desperately wicked, entirely unbalanced, mad, demented and an act of criminal folly» (Gullickson, G. L., 2008, p. 461).

Emmeline Pankhurst, fu attiva nella causa del suffragio universale già negli ultimi anni dell'Ottocento, con la fondazione dell'Unione Sociale e Politica delle Donne veniva considerata una veterana nel movimento. La voce delle suffragette non venne ascoltata per lungo tempo dalle forze politiche nonostante molte attiviste fossero sposate con figure che rivestivano importanti cariche giudiziarie, proprio Emmeline Pankhurst era sposata con un *barrister*, un avvocato e magistrato di alto livello che sosteneva la moglie nelle sue cause.

Per far conoscere la propria battaglia le femministe decisero di utilizzare delle forme drastiche di protesta, vi furono molti episodi di donne che si incatenavano ai cancelli dei palazzi di giustizia, oppure gli scioperi della fame ai quali si cercava di rimediare con l'incarcerazione e una violenta alimentazione forzata che provoca svariate complicazioni fisiche e morti per soffocamento. Emmeline Pankhurst morì solo qualche

¹ «Fatti, non parole»

settimana prima dell'emanazione della legge del 1928 che estendeva il diritto di voto alle donne di età superiore ai 21 anni.

Negli anni Venti del Novecento italiano non si può parlare di una vera e propria prima ondata femminista al pari di quella inglese poiché il traguardo del suffragio universale fu raggiunto nel 1946, molto più tardi rispetto agli altri paesi europei a causa del carattere fortemente antifemminista del fascismo, ideologia attaccata alla famiglia nucleare tradizionale. Ciò non significa però che negli anni precedenti all'ascesa di Mussolini l'Italia fosse priva di attiviste. Si ricorda Anna Maria Mozzoni, che già nel 1877 espose al parlamento della neonata Unità d'Italia la sua proposta di estendere il diritto di voto alle donne, poi rifiutata. Essa proveniva da una famiglia di origini nobili, le idee già fortemente femministe della madre le permisero di crescere in un ambiente ricco di stimoli, portandola sin da giovane a sviluppare delle proprie riflessioni sulla donna, esposte poi in molteplici opere.

Il pensiero di questa attivista fu molto rivoluzionario per l'epoca, per prima si occupò non solo del diritto di voto ma anche di cause più delicate come quella della disuguaglianza tra i sessi, della prostituzione, della servitù, delle condizioni sociali e politiche della donna, infine di liberazione ed emancipazione.

1.3 Gli anni '50 – '70 e il femminismo di seconda ondata

Nonostante il parziale allontanamento delle donne con contratto "a termine", il periodo post-bellico dal 1958 al 1962 richiese un numero molto alto di lavoratori e lavoratrici per la ricostruzione del Paese, questo momento è caratterizzato dal *boom* economico che generò una crescita della partecipazione femminile nel mondo occupazionale.

Da una parte era il risultato di generali cambiamenti politici dettati dalla fine della guerra, come l'ottenimento del diritto di voto per il referendum del 1946 e le elezioni delle prime donne parlamentari nella neonata Repubblica italiana, dall'altra fu il frutto di un primo risveglio sociale senza il quale avrebbe reso impossibile l'entrata delle donne nel lavoro.

Qui, la manodopera femminile era concentrata principalmente in tre settori (Schimmenti, 2005): quello domestico o dedicato alla cura della persona, quello sartoriale e infine quello manifatturiero.

Sotto all'influenza del femminismo di seconda ondata degli anni Sessanta che si sviluppò negli Stati Uniti, fu possibile osservare in Italia una maggiore partecipazione alla lotta emancipatrice della donna. Gli anni Settanta e l'irruzione in Italia dei movimenti femministi della seconda ondata apportarono una ulteriore trasformazione alla condizione delle donne, le attiviste di questo periodo non chiedevano più l'emancipazione ma la liberazione: non solo si occupavano di ottenere quell'uguaglianza di tipo giuridico-politica ed economica che erano diretta conseguenza del loro nuovo status di cittadine, con diritti e doveri, ma affermavano inoltre che per una migliore condizione della donna fosse necessario un radicale cambiamento di tutte le strutture sociali che imponevano a quest'ultima una posizione subalterna all'uomo. L'uguaglianza che ricercavano le femministe della seconda ondata teneva conto delle diversità tra maschi e femmine, mettendo le donne nella condizione di poter partecipare in modo attivo alla vita politica, sociale ed economica del Paese senza che la pressione delle disuguaglianze sfociasse in discriminazione ed esclusione da questi scenari.

1.3.1 Carla Lonzi e “Rivolta Femminile”

All'interno di questo movimento ebbe un'importante rilevanza Carla Lonzi, considerata la figura emblematica del femminismo italiano degli anni Settanta (Zapperi, 2015) anche ai giorni nostri. Viene ricordata perché fondò “Rivolta Femminile”, il primo gruppo autogestito composto da sole donne femministe nato anche dal contributo di Carla Accardi ed Elvira Banotti.

La casa editrice attraverso la quale pubblicarono le loro opere prese il nome del gruppo stesso e mediante questa “sparsero il verbo” del Manifesto di Rivolta Femminile, un vero e proprio manifesto del movimento introdotto da una citazione di Olympe de Gouges, attivista francese, seguita da una serie di riflessioni sulle pratiche di autocoscienza femminista e separatismo della donna rispetto alle strutture sociali che la opprimono (Lonzi, 1970).

Il processo di autocoscienza è introdotto per la prima volta in Italia dall'attivista fiorentina e consiste in una messa in discussione del contesto politico, culturale e sociale in cui si vive, viene attuato da ogni donna nei confronti del proprio ambiente; le riflessioni sono unite in uno sforzo collettivo che si prefigge come obiettivo quello di individuare la radice dei fattori discriminanti tra i sessi. Strettamente legato al processo di autocoscienza

vi è il separatismo femminista, pratica consistente nel prendere le distanze dalle forme e dai modi della politica di rappresentare le donne all'interno dei contesti organizzativi.

Secondo Carla Lonzi le relazioni tra gli individui sono pregne di una cultura fortemente patriarcale che influenzano e compromettono la piena espressione della donna nella società, per questo motivo il separatismo gioca un ruolo molto importante nell'autocoscienza femminista, poiché sottraendosi dalle relazioni con gli uomini è possibile osservare da un punto di vista esterno la radice delle dinamiche che portano all'oppressione della donna.

Il pensiero di Lonzi venne considerato estremo e radicale, ma non per questo vennero a mancare le sostenitrici dell'autocoscienza, un esempio fu quello della scrittrice e femminista americana Kathie Sarachild:

« [“radical”] it is a word that is often used to suggest extremist, but actually it doesn't mean that. [...] We were interested in getting to the roots of problems in society. You might say we wanted to pull up weeds in the garden by their roots, not just pick off the leaves at the top to make things look good momentarily. »
(Sarachild, 1978, p. 144)

I concetti di autocoscienza e separatismo vennero ripresi, furono i veri protagonisti di molti gruppi autogestiti in Europa e negli Stati Uniti, che contribuirono alle teorie femministe della seconda ondata e portarono ad un risveglio sociale.

1.3.2 Un decennio di legislazioni²

La spinta di questo movimento lanciava un forte messaggio sociale e politico, permettendo negli anni Settanta l'emanazione di nuove leggi segnate dal carattere egualitario tipico della seconda ondata. Si pensi alla legge sull'introduzione del divorzio del 1° dicembre 1970, alla legge che abolisce il ruolo del capofamiglia nei nuclei familiari del 19 maggio 1975, figura che ha legittimato il carattere autoritario del marito e del padre, la sua abolizione permette di considerare madre e padre a pari livello, e si noti infine come la legge che permette l'interruzione volontaria di gravidanza del 22 maggio

² Sul sito Portale Normattiva (<https://www.normattiva.it/>) è possibile reperire il materiale.

1978 fece affievolire, anche se solo in apparenza, l'opinione secondo cui la maternità sia un passaggio obbligato nella vita di ogni donna, consentendo a questo punto la possibilità di decidere se continuare ad intraprendere un periodo di gravidanza.

Tuttavia, si viveva una situazione contraddittoria: da una parte l'introduzione di queste leggi permettevano a livello giuridico una maggiore liberazione dalla figura autoritaria del padre e del marito fino ad arrivare ad una migliore uguaglianza uomo-donna in famiglia, dall'altra l'opinione pubblica era ancora radicata allo stereotipo della moglie-madre che accudisce la famiglia, che si occupa dell'istruzione dei figli, tiene conto delle entrate e delle uscite economiche, che è dedita alla cura del marito, della casa e degli anziani.

Il movimento femminista puntava ad una maggiore partecipazione dell'uomo nel lavoro domestico e un maggior investimento del tempo personale nella cura dei figli. Ma la donna rimase comunque in una posizione di disuguaglianza, acquisendo un ulteriore ruolo rispetto al compagno, quello di porsi come unico tramite entro i figli e il mondo esterno, crescendo la prole in modo che quest'ultima fosse pronta ad affrontare la vita sociale che la aspettava al di fuori del nido di casa. La funzione veniva alimentata e rinforzata nella cultura di massa tramite programmi televisivi, articoli di giornale e riviste *ad hoc* che in continuazione sottolineavano il ruolo di riproduzione della donna e determinavano la sua posizione di moglie e madre nella famiglia; ne è un esempio l'estratto di articolo del celebre periodico femminile «*Grazia*» (citato in Pescarolo, 2019, p. 297):

«La società le chiede [alla donna] molto di più di una volta: le chiede di essere informata, aggiornata, inserita nel mondo, capace di iniziative e di guida. Le chiede di non essere più solo custode del focolare ma di far da tramite fra la famiglia e il mondo».

Il lavoro domestico è fortemente banalizzato nell'opinione pubblica, si pensi all'etichetta di "casalinga" che veniva e viene data ad ogni donna che esclude la carriera lavorativa, ponendo un accento screditante sul lavoro domestico poiché suggerisce un insieme di mansioni che, rispetto al lavoro di produzione, risulta meno faticoso e fornisce alla società un contributo meno importante, attribuendo una certa svogliatezza e

incapacità alla donna che ha deciso di dedicarsi alla casa piuttosto che al lavoro. Dall'estratto si può notare come ci fosse un primo tentativo di considerare il lavoro domestico come una vera occupazione, tuttavia sprovvista di un contributo economico. Nondimeno, la strada per privare il lavoro domestico della sua mediocrità è ancora lunga, la sua valorizzazione e riconoscimento sono dei temi che tengono occupate le attiviste del XXI secolo che si battono per un maggior riconoscimento della donna che si destreggia tra "semplici" faccende di casa e complicate mansioni produttive.

Capitolo 2: La “doppia presenza”

2.1 L’origine dell’espressione

I movimenti femministi della seconda ondata hanno apportato delle novità giuridico-politiche nella vita sociale dell’Italia degli anni Settanta, principalmente a favore della donna, che però rimane socialmente ancorata allo stereotipo secondo cui sia il pilastro portante del nucleo familiare. La conquista del diritto a scegliere la maternità offre un’opportunità a tutte quelle donne che vogliono crescere in ambito professionale o che non sono interessate a costruire una famiglia. Oltre a questa spinta giuridico-politica, il secondo fattore che permette una maggiore emancipazione, o liberazione, è quello del tasso di scolarizzazione femminile in continuo aumento, favorendo la nascita della figura della donna lavoratrice che ha la possibilità di formarsi e crescere professionalmente scegliendo di intraprendere il percorso della carriera lavorativa, muovendo i primi passi all’interno delle gerarchie organizzative.

L’avvento di questo complesso di tendenze e movimenti egualitari stimola gli studiosi ad analizzare come sono venute a modificarsi le dinamiche di un mondo lavorativo che, prima dell’entrata della donna, si è sviluppato seguendo i ritmi e le esigenze maschili. Alla fine degli anni Settanta la sociologa e politica italiana Laura Balbo parla per la prima volta di “doppia presenza” in un articolo della rivista *Inchiesta* (1978), l’espressione è utilizzata per indicare una vera e propria duplice presenzialità delle donne nell’ambito pubblico e privato della vita. Questa espressione segnala la particolare condizione della donna intesa come mamma-lavoratrice, che dispone di un lavoro non retribuito, quello domestico, e di un lavoro redditizio con il quale contribuisce al sostentamento del nucleo familiare.

Tramite la doppia presenza è possibile sottolineare le potenzialità creative messe in atto dalla partecipazione quotidiana di più mondi (Lombardi, 2005). Se per Balbo questa duplice presenza permette alla donna di essere più innovativa in entrambi gli ambiti, quest’ultima è stata vista negativamente dai movimenti femministi di seconda ondata, che si sono battuti per la parità di status sociale e politico delle donne. La causa portata avanti del femminismo riguarda la sfera privata; riguarda la ridistribuzione dei compiti domestici all’interno del nucleo di casa e un più equo coinvolgimento di entrambi i genitori nel cosiddetto lavoro familiare, cioè quel complesso di ruoli, compiti e attività

non retribuite che vengono fatte per la famiglia, all'interno del nucleo familiare e per il benessere di chi lo compone. Inoltre, riguarda la sfera pubblica: a tal proposito il femminismo di seconda ondata rivendica una maggiore tutela lavorativa e civile, cioè una serie di leggi che proteggano la donna nelle organizzazioni e nella società.

Nonostante il concetto di doppia presenza nasca all'interno di una cornice di studi sociologici, la condizione della donna tra sfera pubblica e privata diventa oggetto di studio in diverse discipline fino ad arrivare ad essere uno dei molteplici temi affrontati dai *gender studies*, ovvero quel complesso di studi e ricerche che si occupano di analizzare le dinamiche socio-culturali attorno all'identità di genere e alla sessualità.

Il concetto di doppia presenza è importante quando si parla del ruolo della donna nel mercato del lavoro, poiché richiede una partecipazione piena e attiva sia nella famiglia che nel lavoro, ambienti dominati da equilibri, regole e necessità diametralmente diverse. L'essere efficienti in entrambi gli ambiti esige una grande quantità di energia e capacità da parte della donna, che dedica una parte del suo tempo al lavoro produttivo e un'altra porzione al lavoro familiare, conservando poche ore in attività personali.

L'analisi della doppia presenza si sviluppa in parallelo al graduale affermarsi nella società del femminismo di seconda ondata e alle pratiche di autocoscienza, ossia quelle pratiche di riflessione profonda e di messa in discussione del contesto sociale, politico ed economico dentro al quale si è inseriti. Le pratiche di autocoscienza permettono alle femministe, tramite uno sforzo intellettuale, di arrivare alla radice delle molteplici discriminazioni alle quali le donne sono soggette. È soprattutto grazie a questa pratica se negli anni Settanta emerge per la prima volta la discussione che affronta i ruoli di genere nella società; inoltre, il dibattito sul *gender* tocca anche la sfera produttiva: questo è un altro elemento che gioca a favore dello studio concernente la doppia presenza, poiché permette di evidenziare le numerose contraddizioni all'interno del lavoro domestico e di produzione (Pierazzini, Bertelli & Raviola, 2021).

Le incoerenze emerse dalle riflessioni autocoscienti stimolano la fondazione di molteplici piccoli gruppi autogestiti da femministe che si ritrovavano in contesti domestici, cioè nelle abitazioni private delle partecipanti; questi insiemi di persone differivano dai tradizionali gruppi politici per le peculiari similitudini che li accomunava, poiché erano legati reciprocamente tra loro dai temi affrontati e dalle pratiche messe in

atto: a partire dall'autocoscienza fino al separatismo e al concetto di "ripartire da sé", come affermano Giacchetti e Bracke (citati in Pierazzini, Bertelli & Raviola, 2021).

Le conversazioni tra femministe stimolarono la nascita di nuove idee e azioni politiche volte al miglioramento della condizione della donna, sia nella sfera pubblica che in quella privata. Dalla consapevolezza e autocoscienza della propria posizione nella società nasce la pratica del "partire da sé": una pratica che fa propria la riflessione sulla sfera femminile e che si sviluppa in modo autonomo a partire dalle esperienze delle donne nel contesto sociale, economico e politico. Questa pratica si prefigge anche di prendere le distanze dal complesso di filosofie e teorie preesistenti pensate dagli uomini al fine di crearne di nuove. "Partire da sé" è strettamente collegato alle necessità della donna, sia come categoria che come individuo a sé, più in particolare MacKinnon e Cavarero (citati in Pierazzini, Bertelli & Raviola 2021, p. 13) affermano «[it] implicitly critiques the neutrality and point-of-viewlessness masking the universal value of male dominance». Il "partire da sé" sottolinea la necessità di comprendere le relazioni e i collegamenti tra il mondo e gli individui a partire dalla posizione nella società e dal punto di vista di chi è soggetto di sopraffazioni. Il nucleo centrale della pratica prevede di (ri)partire dai bisogni di chi è oppresso per migliorare la sua condizione.

Inoltre, vi è un profondo collegamento con l'autocoscienza siccome sono entrambe delle pratiche "a più mani", intese come bisognose di molteplici interlocutrici che si impegnino a condividere in modo verbale le proprie esperienze le une con le altre. L'autocoscienza, spiegano le autrici sopracitate, ha un effetto catartico e liberatorio permettendo di rendere chiara la radice delle discriminazioni nella società e al contempo di percepire le esperienze delle donne come valide e ricche di significato.

Una terza pratica strettamente collegata a quelle sopracitate è il separatismo, a tal proposito la filosofa americana e femminista radicale Marilyn Frye la definisce come:

«Various sorts or modes [of separation] from men and from institutions, relationships, roles and activities which are male-defined, male-dominated and operating for the benefit of males and the maintenance of male privilege – this separation being initiated or maintained, at will, by women.» (Frye, 1983, p. 31)

Le pratiche di autocoscienza, separatismo e “partire da sé” pongono un saldo punto di partenza per il movimento femminista e per il suo contributo sociale nella rivendicazione dei diritti civili delle donne.

2.2 La presenza nel lavoro

La massiccia entrata della donna nelle organizzazioni ha permesso alla corrente femminista di fare luce sulla loro condizione lavorativa, viene quindi a svilupparsi una certa sensibilità nei confronti di questa sfera.

Il lavoro in sé è stato per molti secoli un ambiente fortemente maschile, l'improvvisa partecipazione di una nuova manodopera richiede una modifica degli equilibri produttivi, sollevando molteplici riflessioni sulle organizzazioni e su come le logiche maschili e femminili si fondono per dare vita a nuovi modelli lavorativi. I *gender studies* sottolineano l'importanza di approfondire la divisione del lavoro in base alle differenze di genere, che è tuttora presente nel mondo occupazionale. Secondo la letteratura, queste molteplici differenze possono essere spiegate tramite tre approcci strettamente legati e influenzabili tra loro: quello biologico, quello socioculturale e infine quello psicoanalitico.

Il primo approccio riconduce le differenze tra maschi e femmine a delle diversità di tipo biologico ed evolutivo, spiegando queste ultime a livello di connessioni neurali dell'encefalo e di conseguenza, secondo quanto affermato dal filone, le donne nascono con una predisposizione naturale all'empatia e alla cura, mentre gli uomini sono biologicamente disposti all'azione, al comando e alla *leadership*.

Il secondo approccio si concentra maggiormente sui processi di socializzazione occupandosi di spiegare le differenze tra maschi e femmine attingendo dalle convinzioni sociali e dai ruoli di genere; a tal proposito vi è la radicata opinione che durante lo sviluppo e la crescita la donna assuma il ruolo di *caregiver*, ovvero che debba occuparsi dei figli e del nido di casa, mentre l'uomo assume il ruolo di *breadwinner*, cioè ricopre la funzione di sostenere il nucleo familiare tramite il lavoro e la produzione.

Infine, il terzo approccio attinge in larga misura dalla letteratura psicoanalitica freudiana, riconducendo le differenze tra maschi e femmine a partire dalla teoria dello sviluppo dell'identità sessuale di Freud, che si evolve in modo diverso in uomini e donne e vede il suo momento centrale nel complesso di Edipo. In breve, la paura della

castrazione nei maschi spinge il Super-Io a costruire una personalità forte e adulta al fine di superarne lo spavento, mentre nelle donne lo sviluppo rimane incompiuto proprio a causa della mancanza del pene, che conduce all'emergere di un'individualità passiva e di una debolezza morale rispetto all'uomo.

Questi tre approcci sono tra loro connessi e permettono di comprendere come le differenze tra maschi e femmine siano presenti nelle strutture sociali. Un esempio di tali disuguaglianze, in ambito lavorativo, è quello della segregazione occupazionale orizzontale, cioè la concentrazione o sovra-rappresentazione di diversi gruppi di persone in determinate occupazioni rispetto ad altre. Si pensi quindi alle professioni tipicamente maschili e femminili, lavori che sono in larga misura ricoperti da lavoratori e altre che vedono protagoniste le lavoratrici, come il caso delle maestre d'asilo e di tutti di quelle posizioni che, come affermano Alva Myrdal e Viola Klein (citato in Balbo, 1982, p. 55) «sono così facili da conciliare con il matrimonio e la maternità che, metaforicamente parlando, la donna può esercitarle quasi con una mano sulla culla».

Tra le categorie di lavoro che si impegnano nell'istruzione e educazione dei bambini, rientrano anche i servizi di cura alla persona, infermieristico, socio-assistenziale e in generale tutte le professioni che prevedono la cura, l'empatia o più in generale sono riconducibili ad una figura materna o una base sicura.

Tra le professioni tipicamente maschili vi sono quelle più tecniche che richiedono una preparazione scientifica o intellettuale, basti pensare alle figure manageriali, agli ingegneri ma anche ai piloti: a causa degli stereotipi tra i due sessi, sono principalmente uomini. A tal proposito è da specificare però che, nonostante vi siano professioni maschili e femminili, uomini e donne non sono del tutto esclusi da queste posizioni, più semplicemente si trovano in minor numero e la loro esperienza può essere positiva o negativa in base agli stereotipi che stabiliscono quali gruppi siano più "adatti" per tali occupazioni. Un esempio citato in precedenza è quello dei piloti e della minore presenza femminile in questo mestiere; ciò accade poiché vi è la convinzione sociale secondo la quale tutte le donne siano delle cattive conducenti, nonostante diversi dati statistici dimostrino che una maggiore quantità di incidenti stradali sia causata dagli uomini.

La crescente presenza femminile nelle organizzazioni permise di mostrare come queste rappresentino un'importante risorsa lavorativa che per molti anni è rimasta nell'ombra e inutilizzata. Allo stesso tempo le donne stesse, consapevoli delle proprie

capacità e preparazione, cominciarono a chiedere sempre di più di poter ricoprire posizioni lavorative anche di alto livello. Tuttavia, questo tipo di richiesta non sempre viene accolta dai datori di lavoro, infatti a causa dello stereotipo della mamma-lavoratrice, la donna è spesso esclusa dalle posizioni apicali poiché si teme che la sua occupazione “parallela”, quella domestica, e l’emotività tipicamente femminile possano compromettere il suo ruolo produttivo all’interno delle organizzazioni.

Una ricerca condotta da Fedi, Colombo, Bertola e Rollero (2017), mostra che vi è un atteggiamento di sfiducia nei confronti delle lavoratrici poiché la loro assunzione comporta un rischio per il datore di lavoro. Quest’ultimo preferisce infatti assumere un uomo e dargli una remunerazione più cospicua, piuttosto che scegliere una donna e rischiare di dover ricercare qualcuno che la sostituisca in caso di maternità o per altre ragioni legate alla famiglia.

Nel tempo viene a svilupparsi il fenomeno del *glass ceiling*, o soffitto di vetro, indica una serie di barriere invisibili, solitamente dettate da caratteristiche sessuali o razziali dell’individuo coinvolto, che ne ostacolano l’avanzamento di carriera. Questo contribuisce all’esistenza della segregazione occupazionale verticale, impedendo la transizione da una posizione gerarchica inferiore verso una più elevata, privando la persona di tutti i benefici che ne conseguono, come ad esempio l’aumento del reddito, una possibile gestione autonoma degli orari di lavoro, infine la soddisfazione e l’autorealizzazione personale legate alla conquista di un obiettivo all’interno della propria carriera. L’aver figli o intraprendere un periodo di gravidanza può rappresentare un ostacolo per l’avanzamento di carriera delle donne, proprio perché il datore di lavoro dovrà preoccuparsi di scegliere un sostituto, ciò comporta un costo per chi assume.

Gli effetti della segregazione verticale sono osservabili anche in alcuni dati Ocse del 2015 che si riferiscono alla situazione italiana, dove la forza lavoro è rappresentata per il 4,7% da manager uomini, mentre le colleghe ricoprono solo il 2,4%, cioè circa la metà; nondimeno, la tendenza secondo la quale per ogni donna manager vi sono due uomini che occupano lo stesso ruolo (Carbone & Dagnes, 2019) è osservabile non solo in Italia ma anche in altri paesi europei.

Tuttavia, una volta raggiunte le posizioni apicali, le problematiche da affrontare sono altrettante numerose siccome le donne che ricoprono le alte posizioni gerarchiche si trovano in una collocazione costantemente precaria. Infatti, sembra che facciano più

fatica a mantenere la propria occupazione rispetto ai colleghi uomini, poiché sono sottoposte a più controlli e valutazioni rigorose, nonostante in media mostrino dei risultati migliori. Per di più, coloro che si occupano di scegliere il personale da assumere sono in genere uomini che, a loro volta, tenderanno ad assumere una manodopera maschile a svantaggio di quella femminile.

Le donne presenti ai vertici delle organizzazioni non sono le uniche ad essere vittime di una precarietà lavorativa in caso di gravidanza e maternità; tuttavia, rispetto alle colleghe che ricoprono una posizione inferiore in termini di gerarchia, dispongono di mezzi migliori con i quali far fronte al sostentamento del nucleo familiare. Tra questi vi è la percezione di una indennità di disoccupazione più consistente, sussidio che viene calcolato in modo proporzionale a partire dal reddito percepito durante la fase lavorativa.

Le donne si trovano di fronte ad un altro fattore che le pone su un piano inferiore rispetto ai colleghi, soprattutto in termini di retribuzione: si parla a tal proposito di *gender pay gap*, fenomeno che a parità di professione e di ore lavorative si identifica in una disparità salariale a discapito della donna. Essa, grazie anche al maggior tasso di scolarizzazione, ha una tendenza a investire più tempo e impegno nella formazione lavorativa e come risultato mostra delle prestazioni di gran lunga migliori rispetto ai colleghi uomini (Zanfrini & Gheno, 2019) sia in ambito scolastico che lavorativo ma, nonostante ciò, rimane comunque soggetta al complesso di fattori discriminanti esposti finora. In ambito lavorativo le donne si trovano spesso a dover scegliere se intraprendere una carriera che potrebbe portarle a ricoprire posizioni apicali, oppure se sposarsi, fare figli e quindi optare per la costruzione di una famiglia. Infatti, sono molte le lavoratrici che scelgono di perseguire obiettivi lavorativi trovandosi costrette a dover rinunciare al progetto familiare e disinvestendo nella sfera personale, viceversa, sono altrettante coloro che decidono di investire il proprio tempo nella famiglia e sono quindi spinte a dover rinunciare alla carriera lavorativa (Fedi, Colombo, Bertola & Rollero, 2017).

2.2.1 Il femminismo sindacale

Di pari passo con le idee della “seconda ondata” venne a formarsi una filosofia conosciuta come femminismo sindacale, che «nasce dall’urto fra universi apparentemente inconciliabili» (Lussana, 2012, p. 76), cioè dall’incontro tra logiche lavorative maschili e femminili.

Le richieste dei lavoratori operai di garantire una maggiore tutela agli addetti alla catena di montaggio, portate avanti durante il biennio '68-'69, anticiparono le idee del femminismo sindacale, poiché in quella categoria da tutelare vi rientravano anche le donne lavoratrici. Fu solo nel giro di qualche anno che la voce delle operaie si fece sentire maggiormente nello scenario dei sindacati, e in linea con il movimento di seconda ondata esse chiesero una maggiore attenzione per la loro condizione. Spesso, infatti, erano soggette a ritmi pressanti e isolamento all'interno dell'ambiente della fabbrica, *habitat* chiaramente malsano per la salute fisica e psicologica della persona.

A tal proposito, secondo un'inchiesta svolta nel marzo del 1970 dal Comitato Unitario di Base della Borletti, nota fabbrica milanese, che prese in esame 150 lavoratrici, ne emerse che il 90% delle operaie era agitata, triste, irritata, soffriva di mal di testa e disturbi mestruali causati dalle faticose condizioni di lavoro, inoltre l'85% delle lavoratrici sposate con figli non poteva dedicare più di due ore al giorno alla loro educazione e, all'interno di questa, il 18% aveva addirittura meno di un'ora da offrire ai propri figli (Lussana, 2012).

Le richieste riguardavano un particolare impegno nella revisione delle tutele sul lavoro, in modo che tenessero conto non solo della diversità fra uomo e donna, ma anche dei diversi effetti alienanti provocati dai ritmi di lavoro nelle fabbriche. Inoltre, è anche in questo peculiare periodo storico che il movimento femminista chiede di prestare una più grande attenzione alla causa delle legislazioni lavorative, poiché quest'ultimo aspirava alla rivendicazione di una maggiore sicurezza e indipendenza economica della donna, senza che essa dovesse ricorrere all'unione matrimoniale e dipendere dall'occupazione più remunerata del marito.

Nell'ambito del femminismo sindacale venne dato il via all'inclusione delle donne nelle cosiddette "150 ore", cioè un monte ore da investire nell'istruzione e nella cultura, che contribuirono al tasso di scolarizzazione femminile (Boschiero, Lona, & Paladini, 2015). Inizialmente i corsi furono disponibili esclusivamente per gli operai, che spesso si avvicinavano al mondo del lavoro privi di un'istruzione di scuola elementare, in seguito grazie al movimento femminista diventarono molto più diffuse e per questo motivo la partecipazione delle donne aumentò considerevolmente. Le motivazioni che spinsero impiegate, casalinghe, operaie e disoccupate a partecipare a questo piano furono molteplici, tra queste si possono individuare la volontà di conseguire un diploma

scolastico ed eventualmente proseguire gli studi, oppure il desiderio di comprendere maggiormente la propria professione, puntando al miglioramento personale in ambito lavorativo e culturale, aspirando infine a un'autorealizzazione generale.

2.3 La presenza nella famiglia

Si è parlato di come la donna rappresenti un'importante risorsa per il lavoro e la società, e come la segregazione occupazionale e il soffitto di vetro ostacolino lo sviluppo delle organizzazioni, giocando a sfavore della crescita dell'economia e della società di quei paesi che non si occupano di concretizzare delle norme a tutela delle minoranze e in generale di tutte quelle categorie più soggette a segregazione.

Il secondo importante ambito che vede la donna come protagonista è quello della famiglia, studiata dalla psicologia sociale come un particolare tipo di gruppo al cui interno i figli e le figlie, tramite uno scambio di conoscenza, norme e valori, acquisiscono gradualmente una propria autonomia rispetto alle scelte che compiono.

Considerando invece le caratteristiche della famiglia tradizionale, la figura femminile assume una duplice posizione: la prima, è quella della moglie che si prende cura del marito e degli anziani, preoccupandosi di rendere la casa accogliente e calorosa, costruendo un ambiente sicuro per i componenti del nucleo, mentre la seconda è quella della mamma che segue l'istruzione dei figli e si occupa della loro salute e crescita. Per questo motivo, la donna organizza le ore giornaliere in modo da essere devota alla cura dei familiari stretti, senza che abbia lei stessa delle necessità personali (Steiner, Krings & Wiese, 2019).

È impensabile parlare della famiglia tradizionale senza accennare al lavoro domestico. Spesso queste mansioni vengono sottovalutate poiché non si considera, o viene sottostimata, la quantità di ore giornaliere che si investono nel portarle a termine. In genere, il carico del lavoro domestico è distribuito in modo disomogeneo a discapito della donna, che investe un maggior numero di tempo rispetto al partner. Come affermano Steiner, Krings e Wiese (2019) per capire meglio questa distribuzione è necessario considerare l'atteggiamento di entrambi i coniugi nei confronti degli ideali di coinvolgimento della donna nell'ambito familiare e lavorativo. Più nello specifico, se si ha una visione più tradizionale per quanto riguarda i ruoli di genere all'interno della famiglia, allora si tenderà ad osservare un aumento del lavoro domestico a carico della

donna, che può portare a conflitti coniugali, insoddisfazione personale, a un minor tasso di occupazione femminile a causa della mancanza di tempo e di conseguenza a un più basso reddito familiare.

Tuttavia, una più equa redistribuzione del lavoro domestico non significa aver ottenuto una totale parità uomo-donna all'interno della famiglia: nonostante i compiti domestici siano più equilibrati tra i coniugi, ci si aspetta ancora che sia la madre ad occuparsi dei figli e della loro istruzione, poiché le capacità genitoriali sono tipiche della sfera femminile.

Questo ruolo è rafforzato dalla legislatura che permette di godere del congedo parentale³, cioè quel periodo di astensione obbligatorio dal lavoro al quale un genitore ricorre per concentrarsi sulle necessità della famiglia, generalmente quando si attende l'arrivo di un nascituro oppure per prendersi cura di un neonato. Per quanto riguarda il congedo di maternità, alla donna spetta un periodo di astensione obbligatoria dal luogo di lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi a quest'ultima, in modo da prepararsi sia fisicamente sia psicologicamente all'evento.

La situazione del padre è diversa, il periodo del congedo di paternità è nettamente inferiore rispetto quello che spetta alla madre, per questo motivo in alcuni casi il nucleo familiare si ritrova a doversi appoggiare a dei "terzi", come i nonni, altri parenti o una *baby-sitter*, per far fronte alle necessità previste nei primi mesi o anni di vita del neonato. Introdurre un periodo di assenza dal lavoro che sia di pari durata per i coniugi è di estrema importanza, non solo per la cura del bambino, per abituarsi al nuovo equilibrio instaurato all'interno del nucleo familiare e in generale per un aiuto reciproco, ma è fondamentale per la creazione di un legame di attaccamento padre-figlio che venga a formarsi sin dai primi momenti che seguono il parto e l'arrivo a casa della madre e del neonato.

Una volta terminato il congedo di maternità, non sempre le madri possono investire le ore giornaliere allo stesso modo: soprattutto nei loro primi anni di vita, i bambini hanno bisogno di particolari attenzioni e non sempre i datori di lavoro sono disposti a concedere alle neo-mamme dei permessi per la cura dei più piccoli. Molte donne si trovano a dover modificare i propri contratti di lavoro in modo da poter organizzare il proprio tempo tra lavoro e famiglia. A tal proposito è necessario aggiungere

³ Sul sito INPS (<https://www.inps.it/>) è possibile reperire il materiale.

che le lavoratrici sono più soggette al lavoro atipico, cioè quelle occupazioni che prevedono un orario più flessibile e generalmente un paga ridotta rispetto ad un lavoro a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato; si pensi ai lavori a tempo parziale, meglio conosciuti come *part-time*, che sono legati ad una retribuzione minore e a meno ore lavorative ma al contempo permettono di poter dividere le ore giornaliere tra lavoro e famiglia.

Nonostante la discrepanza tra il congedo di maternità e di paternità da una parte, e la situazione dei contratti di lavoro atipici dall'altra, in certi casi intraprendere un periodo di gravidanza può significare per le donne perdere la propria occupazione.

La legislazione tutela le madri e garantisce loro un periodo obbligatorio di astensione dal luogo di lavoro parzialmente remunerato, ma è possibile che i datori di lavoro ricorrano a una serie di pratiche illecite che rendono difficile il rientro al lavoro, e che a lungo andare possono spingere le lavoratrici a presentare le dimissioni e quindi a rinunciare all'occupazione (Ferrera, 2008), poiché assumere un sostituto per le madri in maternità e al contempo garantire ad entrambi una retribuzione, rappresenta un costo. Così facendo, risulterà più difficile il reinserimento delle donne disoccupate nel mondo lavorativo e il nucleo familiare si troverà sin da subito a dover affrontare delle mancanze economiche laddove vi è invece bisogno di una retribuzione tale da poter sostenere gli elevati costi di una maternità.

2.4 Doppia presenza e pandemia

L'emergenza Covid-19 ha influito ulteriormente sulla condizione lavorativa delle donne ma a differenza dei cambiamenti avvenuti nel corso di un lungo arco temporale, questo evento ha stravolto gli equilibri tra l'ambito lavorativo e quello familiare in pochi mesi, e tuttora li influenza.

Il *lockdown* ha visto una porzione abbondante di popolazione mondiale confinata tra le mura di casa al fine di poter ridurre i contagi da Covid-19, limitando inoltre quei settori del lavoro che venivano considerati non essenziali e mettendo in difficoltà le famiglie che hanno dovuto rinunciare al proprio lavoro, anche se in misura temporanea.

Se questa misura di sicurezza ha visto rallentare l'economia e la produzione, ha tuttavia permesso di evitare il suo completo arresto consentendo il lavoro da casa ad un numero limitato di persone, eseguito tramite apparecchiature tecnologiche e una

connessione alla rete *web*. Questo modello lavorativo è largamente utilizzato in molti Paesi europei, come nei Paesi nordici, mentre in Italia è poco conosciuto e utilizzato in pochi ambiti lavorativi. Infatti, ha ampiamente preso piede solo a partire dal confinamento. Con il *lockdown* è possibile osservare maggiormente le dinamiche della doppia presenza e della conciliazione casa-lavoro, addirittura si può notare che la divisione tra l'ambiente lavorativo e quello familiare si assottiglia sempre di più proprio perché, come nel caso di lavoratori e lavoratrici in *smart working* o da casa, queste due sfere sono andate a fondersi l'una con l'altra, formando un unico scenario.

Nel corso dei mesi, il confinamento ha visto una maggiore o totale presenza di cittadini nelle proprie abitazioni ma, nonostante ciò, nei nuclei familiari non vi è stata una ridistribuzione dei ruoli domestici. Come ha confermato una ricerca recente, le partecipanti, donne lavoratrici, durante il periodo del *lockdown* hanno affermato di investire una maggiore quantità di ore nelle mansioni previste al mantenimento dell'abitazione, circa 3-4 al giorno, rispetto ai compagni che ne spendono una sola nei compiti di cura e nel lavoro domestico, dichiarando inoltre di non riuscire a dedicarne di più a causa del lavoro (Rania, Coppola, Lagomarsino & Parisi, 2020).

Osservando i dati di una ricerca condotta da Del Boca, Oggero, Profeta, Rossi e Villosio (2020) è possibile notare che rispetto alla primavera del 2019, vi è radicale cambiamento che riguarda il tempo dedicato alla crescita dei figli durante il periodo del *lockdown*. Da questa ricerca emergono dei dati che mostrano come il 61% delle donne lavoratrici con partner e figli abbia investito più istanti della propria giornata per la cura dei figli, il 34% ha dedicato lo stesso tempo rispetto alla situazione che precede la pandemia e solo il 5% lo ha ridotto. Per quanto riguarda la situazione dei partner, la percentuale aumenta al 51% per coloro che hanno dedicato più tempo alla cura dei figli, contro il 55% di coloro che lo hanno visto invariato, infine il 6% ha diminuito la sua presenza.

Nonostante tendenzialmente siano le donne a farsi carico della maggior parte dei lavori domestici e della cura dei figli, questi dati mostrano come durante il primo *lockdown*, più precisamente la ricerca sopracitata si riferisce al periodo che va dal mese di marzo a maggio, anche gli uomini abbiano aumentato la loro presenza nelle mansioni di casa. Tuttavia, le autrici della ricerca fanno presente che «anche quando la condivisione del lavoro aggiuntivo è maggiore, gli uomini optano di preferenza per la cura dei figli

piuttosto che per il lavoro domestico» (Del Boca, Oggero, Profeta, Rossi & Villosio, 2020, p. 3), poiché si tratta di investire il proprio tempo in attività ludiche piuttosto che in faticose, e talvolta noiose, mansioni di casa.

La chiusura delle scuole ha intensificato le ore giornaliere da dedicare ai bambini e ha aumentato il tempo da destinare all'istruzione a distanza di quelli più piccoli, in particolare di coloro che ancora frequentano le elementari e di alcuni ragazzini delle scuole medie che lentamente si avvicinano verso l'autonomia nello studio. Se prima molte famiglie potevano contare sull'aiuto concreto dei nonni per l'accudimento dei figli, ora questi rappresentano la categoria più a rischio contagio da Covid-19, per questo motivo durante i mesi della pandemia si è cercato di entrare in contatto con loro il meno possibile, al fine di preservare il loro stato di salute. In assenza del prezioso aiuto dei familiari e delle strutture dedicate ai servizi socio-educativi, come gli asili nido e le scuole materne, i genitori dei più piccoli si trovano a dover investire una maggior parte del loro tempo giornaliero in attività ludiche e di educazione.

Ormai è risaputo che la pandemia ha messo in crisi lavoratori e lavoratrici, ma secondo un'indagine di Save the Children le donne durante la pandemia sono state maggiormente soggette a licenziamenti o perdita di lavoro rispetto agli uomini, è dimostrato inoltre da alcuni dati Istat. A tal proposito l'Istituto nazionale di statistica afferma che:

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. (Istat, 2021, p. 3)

L'emergenza epidemiologica non ha apportato delle problematiche dal solo punto di vista lavorativo, ma anche fisico e psicologico. Se fino al giorno d'oggi i decessi da COVID-19 ammontano a oltre centomila in Italia e oltre il milione a livello europeo, è impensabile non considerare l'impatto che hanno avuto gli effetti del confinamento e la perdita dei propri cari sulla salute mentale della popolazione. A tal proposito, uno studio

condotto da Amendola, Spensieri, Hengartner e Cerutti (2021) ha indicato come il distanziamento sociale e l'isolamento auto-imposto abbiano influito negativamente sul benessere psicologico degli italiani durante la pandemia, questi ultimi hanno mostrato un aumento di sintomi psicopatologici depressivi, d'ansia e da disturbo da stress post-traumatico, con un conseguente sconvolgimento del ciclo sonno-veglia, osservato in particolar modo negli individui tra i 18 e 50 anni.

Soprattutto per la donna, la situazione dell'emergenza sanitaria fa emergere le sue diverse identità o ruoli all'interno del nucleo familiare mettendole in contrasto fra loro, come afferma Boncori:

«My many identities and conflicting priorities overlap in waves — daughter who must care from a distance for my elderly and ill parents in Italy; female academic in a quest for professorship; senior leader with responsibility to take forward a plan of action to counteract the negative impact of COVID-19 on our community and organization; mother who wants to spend quality time with her child; wife who treasures every moment with her partner; homeowner with walls to repair; chef with meals to plan; over-planner with anxiety to manage.» (Boncori, 2020, p. 678).

Così facendo la donna assume contemporaneamente il ruolo di figlia, madre, moglie, casalinga e lavoratrice e con grande fatica cerca di destreggiarsi al meglio rimanendone inevitabilmente sopraffatta. L'autrice considera la fusione di questi numerosi incarichi come un *never-ending shift*, cioè un vero e proprio continuo susseguirsi di diverse mansioni e attività che fanno sembrare le giornate un turno di lavoro la cui fine non arriva mai.

Per concludere, nonostante vi siano numerose ricerche che mostrano come il *burnout* sia un fenomeno che colpisce ugualmente uomini e donne, sebbene non condividano le stesse esperienze sul luogo di lavoro, Aldossari e Chaudhry (2021) parlano di *gendered burnout*, affermando che durante il periodo dell'emergenza da Covid-19 il fondersi delle numerose identità femminili le ha portate a svilupparne maggiormente i sintomi rispetto ai partner.

Capitolo 3: La conciliazione tra famiglia e lavoro

3.1 Introduzione

L'etimologia del termine "conciliazione" indica trovare un accordo tra due parti opposte, nell'ambito della psicologia del lavoro suggerisce un equilibrio tra il tempo familiare e quello lavorativo. Più nello specifico, questa espressione viene utilizzata per indicare l'instaurarsi di una vera e propria stabilità, o perlomeno un tentativo di essa, tra la sfera domestica e l'ambito produttivo delle organizzazioni. Uomini e donne percepiscono una diversa esperienza di conciliazione famiglia-lavoro, poiché i loro ruoli nella società e nelle organizzazioni sono soggetti a profonde e rigide divisioni *gendered*, infatti, tradizionalmente la donna ricopre il ruolo della moglie e madre, mentre l'uomo si occupa della protezione e del sostentamento della famiglia tramite il lavoro.

Nel corso dello sviluppo della letteratura sono state date diverse definizioni di *balance* nell'ambito della conciliazione. Ad esempio, Greenhaus, Collins e Shawn (citati in Wayne, Butts, Casper e Allen, 2017) spiegano che instaurare un equilibrio casa-lavoro significa dedicare le stesse ore ed essere equamente impegnati sia nella produzione che nei ruoli familiari, mentre Voydanoff definisce la conciliazione come «a global assessment that work resources meet family demands (and vice versa) such that participation is effective in both domains» (p. 168), di conseguenza si ha un bilanciamento o una conciliazione solo se è possibile l'incontro dei bisogni di entrambi gli ambienti, e solo se la partecipazione nelle due sfere è efficace in modo tale da poter soddisfare le necessità di tutti e due gli ambiti.

Il termine "conciliazione" racchiude al suo interno tutto ciò che riguarda la sfera domestica e lavorativa, comprese le interferenze di un ambito nell'altro. Come affermato da Edwards e Rothbard (citati in De Sousa, 2013) l'emergere del conflitto famiglia-lavoro e del problema della conciliazione coincide con l'allontanamento della donna dai tradizionali ruoli di madre e moglie e dalla sua entrata nel mondo lavorativo, per questo motivo i due coniugi hanno una percezione diversa e un modo differente di affrontare le dinamiche del conflitto stesso.

La doppia presenza della donna nella famiglia e nel lavoro è ormai un fattore normalizzato nella società contemporanea, proprio a causa di questa normalizzazione

spesso non si fa caso e non ci si occupa dei molteplici problemi che insorgono conciliando le due sfere.

Una delle possibili questioni sorge quando nel nucleo familiare sono presenti figli che ancora non hanno acquisito una certa indipendenza e perciò hanno ancora bisogno di particolari attenzioni. Una ulteriore difficoltà è rappresentata dalla cura della casa, alcune famiglie sceglieranno di assumere dei lavoratori domestici (e in genere queste posizioni sono ricoperte da donne), mentre in alcuni casi il carico delle faccende tenderà a gravare sulla moglie e madre; è possibile immaginare come questa decisione venga presa dai coniugi anche tenendo conto del reddito più o meno alto, in modo che per il nucleo familiare sia possibile sostenerne o meno i costi. Un'altra problematica può essere quella della mancanza di tempo libero, tuttavia è una questione che riguarda principalmente le donne, poiché se per una lavoratrice a tempo pieno o parziale è difficile incastrare gli impegni lavorativi e il lavoro domestico, è ancora più arduo riuscire a ritagliare un po' di tempo per la propria autorealizzazione, oppure da occupare con un hobby, per stare in compagnia dei figli e dedicarsi ad attività ludiche con questi, o semplicemente per riposare.

Si parla di *sense of entitlement*, o meglio di una «valutazione che la persona fa rispetto al diritto di ricevere supporto per migliorare il proprio equilibrio lavoro-vita» (Ghislieri & Colombo, 2014, p. 7), questo aspetto si identifica nei servizi messi a disposizione dalla legislazione e dalle organizzazioni che favoriscono le famiglie: alcuni esempi sono i servizi all'infanzia, come gli asili nido e le scuole materne, assieme ai congedi parentali, alle prestazioni di lavoro domestico o ai servizi di assistenza per anziani. Tramite queste occupazioni una parte del lavoro domestico viene delegato ad altri, permettendo una maggiore concentrazione sulla sfera lavorativa e un minore carico di stress provocato dalla conciliazione.

Strettamente legati a questo concetto vi sono la *balance effectiveness* e la *balance satisfaction* (Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017), rispettivamente l'efficacia delle misure messe in atto dalla famiglia per far fronte alla conciliazione dei diversi ambiti, e la soddisfazione personale nei confronti dell'equilibrio instauratosi tra la sfera domestica e lavorativa. Si può considerare come questi ultimi concetti si influenzino a vicenda: migliore sarà l'efficacia delle tecniche applicate per la conciliazione, maggiore sarà la soddisfazione di una famiglia nei confronti della gestione degli equilibri.

Tuttavia, nonostante in alcuni casi le famiglie possano trarre un certo livello di soddisfazione dal bilanciamento tra la sfera domestica e familiare, è fondamentale valutare come la conciliazione casa-lavoro sia anche una fonte di stress, malessere e tensione tra i due stessi ambiti a causa del contrasto dei diversi bisogni (Fedi, Colombo, Bertola & Rollero, 2017). Considerando i ruoli di genere, l'essere genitore e lavoratore viene percepito in modo diverso dalla coppia: per la donna, diventare madre significa dedicare un maggior numero di ore all'accudimento dei figli e degli anziani, che inevitabilmente richiede una modifica dei periodi lavorativi in modo che si possano incontrare e adattare alle necessità della famiglia; per l'uomo, invece, diventare padre significa investire un maggior numero di ore lavorative in modo da poter sostenere i costi del nucleo familiare, a discapito però del cosiddetto *quality time* da passare con la famiglia (De Sousa, 2013), ed è a questo punto che ci si potrebbe aspettare un intervento da parte delle organizzazioni.

Queste giocano un importante ruolo quando si tratta di facilitare l'incontro delle diverse necessità, rendendo l'ambiente lavorativo *family-friendly* e di conseguenza agevolando la conciliazione. Come indica questa espressione, i datori di lavoro si impegnano a mettere in atto un insieme di misure mirate ad agevolare i dipendenti con figli o anziani a carico, si pensi ad esempio all'autonomia nello scegliere gli orari lavorativi in conformità con gli impegni familiari, piuttosto che alla presenza di asili aziendali. Questi ultimi non sono diversi da normali servizi per l'infanzia messi a disposizione dalle comunità, ma trovandosi sul medesimo luogo di lavoro frequentato dal genitore, prima di tutto facilita la conciliazione tra tempo lavorativo e domestico, ma in seguito gioca un ruolo importante nel benessere psicologico ed emotivo del genitore, questo si sentirà più tranquillo sapendo di potersi recare presso l'asilo qualora ce ne fosse bisogno, inoltre la vicinanza percepita stimola una maggiore concentrazione e impegno lavorativo, rendendo l'organizzazione più competitiva dal punto di vista del mercato del lavoro.

Nondimeno, sebbene le organizzazioni mettano a disposizione politiche e servizi aziendali a favore delle famiglie, non sempre i dipendenti ne fanno uso durante la carriera lavorativa. A tal proposito, una ricerca condotta da Viganò e Lallo (2020) ha analizzato il cosiddetto "paradosso del non uso", cioè la tendenza dei lavoratori a non servirsi delle misure di conciliazione laddove ce ne sia bisogno.

Dai risultati è emerso che questa scelta è influenzata dal modello del *trusted worker*, cioè quel «lavoratore sempre presente, che non beneficia di permessi o di modalità alternative di lavoro e che non richiede forme di controllo» (Williams et al., 2013, citato in Viganò & Lallo, 2020, p. 383), inoltre gli autori della ricerca individuano come lo scarso utilizzo delle misure di conciliazione sia dato da una percezione del lavoratore a essere esposto a una ripercussione di carriera, di conseguenza per questo motivo tendono a non ricorrere agli aiuti messi a disposizione dalle organizzazioni, al fine di diminuirne il rischio.

Infine, benché nel tempo si sia sviluppata una crescente sensibilizzazione nei confronti della conciliazione famiglia-lavoro, quest'ultima rimane una questione prevalentemente femminile (Neri, Rinaldini, Perulli, Corsi, Giovannetti, Masino et al., 2016), ciò è causato anche dal fatto che le organizzazioni rimangono dominate da una mentalità principalmente maschile in contrasto con le necessità del tradizionale modello familiare.

3.2 Gli strumenti a sostegno della *work-family balance satisfaction*

Nei paesi industrializzati sono sempre più frequenti i nuclei familiari formati da coppie *dual-earners*, in cui entrambi i coniugi possiedono un lavoro retribuito con il quale sostenere la famiglia in termini economici. Questo è anche il risultato di una strenua lotta portata avanti dalle femministe di seconda ondata che ha permesso alle donne di poter rimanere nel mondo del lavoro grazie ad una serie di tutele. La soddisfazione che deriva dalla conciliazione delle sfere famiglia-lavoro è una componente fondamentale per il funzionamento del nucleo familiare e il benessere di chi ne fa parte, un buon equilibrio tra le dinamiche dei diversi ambiti è lo scenario più auspicabile per una coppia.

Come è stato detto precedentemente, le organizzazioni hanno un ruolo importante nella facilitazione della conciliazione, infatti un ambiente lavorativo che si impegna a supportare le necessità dei propri lavoratori favorisce la crescita della loro soddisfazione in ambito della *work-family balance*. A tal proposito Thompson (2002) indica alcuni strumenti utilizzati dalle organizzazioni a sostegno delle famiglie, definendo le strategie basate sull'orario di lavoro, quelle sull'informazione che puntano ad informare il lavoratore circa i servizi offerti a sostegno della conciliazione, le misure economiche che offrono un aiuto finanziario ai propri dipendenti, infine è possibile osservare i servizi

diretti al lavoratore e alle sue necessità, come ad esempio gli asili aziendali per coloro che ne hanno bisogno. Ulteriormente, queste misure possono essere raggruppate in due categorie: le soluzioni formali e quelle informali (Ghislieri & Colombo, 2014).

Nel primo gruppo rientrano le strategie basate sull'orario di lavoro e su come questo può essere modificato in modo da poter meglio conciliare il tempo lavorativo con quello familiare. Un esempio utile è quello dell'orario flessibile, che permette di suddividere la giornata tra il nucleo domestico e la produzione, in alcuni casi concedono al lavoratore un margine di scelta autonoma circa l'organizzazione dei propri turni secondo le necessità aziendali e della famiglia. Un'altra misura legata alla flessibilità degli orari e che rientra nelle strategie formali è quella dei congedi parentali, la cui durata e disponibilità dipende da specifiche legislazioni e non più da politiche aziendali o accordi contrattuali. Il telelavoro è un'altra strategia che viene adottata dalle organizzazioni, poiché se da una parte permette di mantenere una certa produttività del lavoratore, la cui postazione di lavoro è dislocata rispetto a quella tradizionale, dall'altra permette di bilanciare meglio le mansioni domestiche o il tempo da investire nei familiari. Tuttavia, la scelta di queste soluzioni è spesso vista come incompatibile rispetto alla carriera (Fedi, Colombo, Bertola & Rollero, 2017), basti pensare alle occupazioni che richiedono delle frequenti trasferte.

Nel secondo gruppo vi fanno parte le soluzioni informali, cioè quelle strategie che «si giocano nelle relazioni con i capi e i colleghi e dipendono dalla qualità e quantità del supporto ricevuto in queste relazioni» (Ghislieri & Colombo, 2014, p. 47). Quindi, questa categoria si concentra sul rapporto tra i lavoratori e come questo può contribuire alla costruzione di un ambiente lavorativo *family-friendly*, all'interno del quale è possibile osservare un sostegno reciproco tra colleghi e datori lavoro. Si prenda l'esempio di un'intervistata di Fedi, Rollero, Bertola e Colombo (2017), questa osserva che nell'ambito delle soluzioni informali «[...] esiste [tra donne] solidarietà che si vede nel lavoro nei momenti difficili: quando si è in maternità, si rientra. C'è un grande sostegno nonostante la concorrenza sfrenata» (p. 127).

La conciliazione non è favorita esclusivamente dalle misure e modalità di lavoro offerte dalle organizzazioni, ma è facilitata anche dalle risorse antecedenti al rapporto lavorativo possedute dai dipendenti e dal nucleo familiare. Si pensi quindi alle caratteristiche fisiche ed emotive proprie degli individui come la fiducia in sé, oppure la

resilienza, cioè la capacità di superare un ostacolo o una difficoltà. Inoltre, l'ambiente all'interno del quale la famiglia è inserita rappresenta un ulteriore vantaggio e una preziosa risorsa per la conciliazione, infatti è piuttosto comune, per chi ne ha la possibilità, di appoggiarsi ai nonni o altri parenti per l'accudimento dei figli (De Sousa, 2013).

Tuttavia, non sempre è possibile instaurare un bilanciamento che supporti sia le mansioni domestiche, sia le attività di produzione, a tal proposito si hanno delle situazioni di conflitto che vedono come protagonisti la famiglia e il lavoro, nonché un livello ridotto di *work-family balance satisfaction*. È importante aggiungere che l'impegno delle organizzazioni nel facilitare la conciliazione dei propri dipendenti costituisce un vantaggio per la riduzione del conflitto tra i due ambiti: con l'attuazione di determinate misure, la coppia percepirà un livello di stress e malessere inferiore con un conseguente incremento del benessere generale, infine questo effetto rappresenta anche un vantaggio competitivo per le organizzazioni stesse (Fedi, Rollero, Bertola & Colombo, 2017).

3.2.1 Il *part-time* tra vantaggi e svantaggi

Il lavoro a tempo parziale, o *part-time*, in certi casi può rappresentare una delle modalità contrattuali ideale per coloro che si destreggiano tra casa e lavoro, poiché si stabilisce una giornata lavorativa accorciata rispetto ad un'occupazione a tempo pieno, o *full-time*, che impegnerebbe l'intera giornata lavorativa. Tuttavia, generalmente ad una ridotta quantità di ore di lavoro corrisponde un'altrettanta scarsa retribuzione, in proporzione al tempo occupato nella produzione.

Se da una parte il lavoro parziale agevola la conciliazione famiglia-lavoro, dall'altra pone le donne in una condizione di svantaggio, costituendo una sorta di "trappola" che va ad affievolire le prospettive circa il possedere un impiego stabile e ben retribuito (Smithson, 2005). Inoltre, le ostacola nella costruzione di una carriera lavorativa, quindi di un avanzamento di posizione all'interno della scala gerarchica. Lo studio condotto da Smithson (2005) mostra tramite una serie di testimonianze come il *part-time*, per molti datori di lavoro, sia sinonimo di uno scarso investimento del lavoratore nelle mansioni organizzative e come questo rappresenti uno dei principali ostacoli nell'avanzamento di carriera.

All'interno dello studio viene portato come esempio l'esperienza di una lavoratrice che, tramite la scelta di un lavoro a tempo parziale, può dedicarsi maggiormente alla cura dei figli e afferma: «I was actually told that I would have been considered for a particular position, but because I'm only a part-time I couldn't fulfil the role», mentre una collega aggiunge « [the manager] he actually said to me [...] we will not promote you while you're working part-time, because we don't believe you're committed» (Smithson, 2005, pp. 280-282). Questi estratti rivelano che i lavoratori a tempo parziale vengono percepiti come dipendenti che non si impegnano abbastanza o che non sono sufficientemente ingaggiati nelle mansioni produttive, addirittura alcuni affermano di dover dimostrare il loro coinvolgimento, ad esempio, partecipando a delle attività extra-lavorative, oppure prendendo parte a delle uscite tra colleghi. Infatti, un'intervistata afferma che «they could not accept that you could show commitment in other ways» (p.280). In rapporto ai lavoratori a tempo pieno, i *part-timers* sono percepiti come degli impiegati che hanno meno da offrire in termini di risorse lavorative e per questo motivo viene spesso chiesto di dimostrare un maggiore coinvolgimento che indichi il loro interesse e serietà nei confronti dell'occupazione.

Nonostante durante le ricerche gli studiosi abbiano volutamente utilizzato una terminologia neutra, dalle interviste emerge un'implicita divisione di genere nei confronti del lavoro *part-time* e *full-time*, questa separazione *gendered* risulta anche dalla distribuzione eterogenea di donne e uomini nelle due categorie contrattuali.

Più nello specifico, nonostante la quantità di donne *full-time* sia in continuo aumento, esse rimangono la categoria prevalente nelle occupazioni a tempo parziale e, dall'altra parte, si osserva una più alta concentrazione maschile negli impieghi a tempo pieno. Ciò accade perché vi è una maggiore tendenza ad attribuire il ruolo di *caretaker* primario alla donna, mentre l'uomo ricopre la funzione di *breadwinner* che protegge e sostiene la famiglia. La del lavoro femminilizzato contribuisce a mantenere la dicotomia *caregiver-breadwinner* presente nella società, rendendo più complicata e stressante la conciliazione tra famiglia e lavoro.

3.3 *Burnout* e conciliazione

È stato preso come esempio il modello del telelavoro come strategia proposta dalle organizzazioni per facilitare la conciliazione famiglia-lavoro, nonostante rappresenti solo una delle molteplici modalità utilizzate dai lavoratori.

Mediante il telelavoro, per i dipendenti è possibile portare a termine le attività produttive allestendo uno spazio della propria abitazione in modo che diventi una postazione di lavoro dislocata rispetto alla sede centrale, questo fattore può rappresentare un punto sia positivo che negativo per chi si trova impegnato nelle attività lavorative.

Adottare questo modello non corrisponde necessariamente ad un aumento di soddisfazione personale del dipendente nell'ambito della conciliazione, infatti laddove questo modello non funziona può emergere un rischio per la propria salute psicofisica. Il lavoratore spende la maggioranza del tempo produttivo e domestico nella propria abitazione, lavorando in modo eccessivo a causa della mancanza di confini tra casa e lavoro, di conseguenza aumenta il pericolo di inciampare in una «prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressors on the job» (Maslach, 2003, p. 189), questa risposta prolungata è conosciuta come *burnout*, che può essere scatenata da qualunque situazione stressante della vita di un individuo e non solo nell'ambito lavorativo. Dopo essere stato esposto a uno stress prolungato sul luogo di lavoro, come conseguenza il singolo manifesta una perdita di interesse nei confronti delle proprie mansioni, mostra sintomi riconducibili a disturbi dell'umore come quello depressivo, in più percepisce un maggiore livello di ansia con la possibilità di sviluppare attacchi di panico. Il *job burnout* può colpire qualunque lavoratore, indipendentemente dal tipo di professione o dal livello gerarchico ricoperto, poiché il suo emergere dipende dal carico fisico, emotivo e psicologico che grava sull'individuo, dal bagaglio di risorse personale che il soggetto utilizza per gestire l'evento stressante e dalla capacità di quest'ultimo di riuscire ad affrontarlo, quindi dipende dalla sua resilienza.

Nell'ambito delle organizzazioni quando si ha a che fare con delle situazioni di *burnout* si tende ad allontanare l'individuo dall'ambiente stressante o da tutti quei fattori che possono suscitare una reazione di malessere in termini di stress, anche chiamati *stressor*, oppure ci si può concentrare sulla formazione del lavoratore al fine di preparare e rafforzare il suo bagaglio di risorse necessario a superare la situazione. Queste sono soluzioni centrate sull'individuo, tuttavia non risolvono il problema alla radice poiché la

loro messa in atto si occupa di alleviare i sintomi del *burnout* in via temporanea (Maslach, 2003). Il metodo ottimale per far fronte al *burnout* e alla comparsa dei sintomi è agire direttamente sul luogo di lavoro, poiché i lavoratori stessi non hanno la benché minima possibilità di controllo sugli *stressor* e per questo motivo si cerca di prevenire i sintomi, piuttosto che alleviarne gli effetti una volta che questi sono già emersi.

Ogni lavoratore impegnato nelle attività produttive può considerare di rivolgersi ad un “terzo”, ad esempio un parente o una *baby-sitter*, per delegare la cura della casa e dei figli in modo da ammortizzare il rischio di incappare nel *burnout*, l’esclusione di simili misure può comportare un grave rischio per la salute psicologica. A tale riguardo una ricerca condotta da Grywacz e Marks (citati in De Sousa, 2013) ha mostrato che uomini e donne con figli a carico percepiscono un più alto livello di stress e maggiori difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro rispetto a coloro che invece non hanno figli, altri fattori che possono interferire nell’equilibrio tra le due sfere riguardano la presenza di problemi economici in relazione alla retribuzione percepita dal lavoratore, infine la divisione di ruoli e responsabilità all’interno del nucleo familiare.

Generalmente se un individuo si trova in una situazione stressante mette a punto delle tecniche per minimizzarne l’impatto, in questo caso la persona utilizza delle strategie di *coping*, cioè delle modalità di riduzione dello stress per un conseguente aumento del suo benessere generale. Uno studio condotto da Matheny e colleghi (1999) indaga proprio la relazione tra lo stress che può emergere dal lavoro organizzativo e quali tecniche vengono adottate dai lavoratori per ridurre l’impatto sulla salute. Gli studiosi individuano otto modalità di *coping*, anche dette *WAYS*, utilizzate per fronteggiare e ridurre l’eccessivo sforzo lavorativo. Possono essere brevemente riassunte dicendo che in generale l’individuo cerca di prendere le distanze o di controllare il carico di stress lavorativo appoggiandosi ad una rete di supporto sociale, che può essere fornita dalla famiglia piuttosto che dal luogo di lavoro e a tal proposito basti pensare alle figure degli psicologi e *counselor*, oppure si affida alle personali capacità di *problem solving* al fine di pianificare una modalità di intervento che alleggerisca il carico emozionale e permetta una rivalutazione positiva dell’evento stressante.

La natura dei rapporti tra lavoratori, colleghi e il datore di lavoro può contribuire non solo all’emergere del *burnout* ma anche facilitare la conciliazione tra le sfere domestica e lavorativa; a questo proposito una ricerca qualitativa di Fedi, Rollero, Bertola

e Colombo (2017) analizza le difficoltà che le donne incontrano sul workplace. Infatti, le testimonianze rendono chiaro il meccanismo secondo cui alle lavoratrici è implicitamente richiesto uno sforzo maggiore per “dimostrare qualcosa di più” rispetto ai colleghi uomini, infatti «quando esse raggiungono posizioni di rilievo, [viene chiesto] loro autonomia e maggiore responsabilità senza un adeguato supporto organizzativo» (Fedi, Rollero, Bertola & Colombo, 2017, p. 124). Nonostante le diverse misure che possono facilitare la conciliazione, le organizzazioni seguono tuttora uno schema lavorativo “maschile” che è spesso poco compatibile con le necessità di una famiglia, di conseguenza riuscire a soverchiare le difficoltà che provengono dal mondo lavorativo e da quello familiare costituisce una conquista personale per ogni donna, inoltre contribuisce ad una maggiore soddisfazione individuale. Le donne lavoratrici corrono maggiormente il rischio di *burnout*, siccome la presenza in entrambe le sfere lavorativa e domestica richiede un maggior numero di energie e risorse, nonché prevede un’esposizione più prolungata a fattori stressanti rispetto ai colleghi uomini.

All’interno della categoria dei lavoratori, i genitori soli hanno più probabilità di essere esposti a situazioni di stress derivanti dal conflitto famiglia-lavoro, poiché *in primis* non possono appoggiarsi ad un partner per un supporto di tipo emotivo, inoltre, perché con quest’ultimo non possono condividere un bagaglio di risorse con il quale far fronte alle problematiche che emergono.

Nonostante molteplici ricerche abbiano sottolineato come il carico della conciliazione gravi maggiormente sulle spalle delle donne (Neri, Rinaldini, Perulli, Corsi, Giovannetti, Masino et al., 2016), poiché ci si aspetta che nell’ambito familiare esse si occupino maggiormente della cura della casa e dell’accudimento dei figli, alcuni studiosi ritengono sia più corretto parlare di *parental burnout* (Aguiar, Matias, Braz, César, Coimbra, Gaspar et al., 2021), espressione che indica la situazione psicologica di entrambi i genitori nei confronti delle difficoltà che derivano dalla conciliazione lavoro-famiglia. Questo termine viene utilizzato maggiormente in epoca COVID-19, poiché la situazione di emergenza sanitaria ha accentuato e reso ancora più evidenti i complessi meccanismi della conciliazione.

3.3.1 La conciliazione durante l'epoca Covid-19

L'emergenza sanitaria ha costretto una buona parte della popolazione mondiale ad aumentare il lavoro da casa. Quest'ultimo, come mostrato da uno studio condotto da Darouei e Pluut (2021) che coinvolge 34 professionisti, ha la tendenza a ridurre il *work-family conflict* cioè il conflitto che nasce dall'incontro delle necessità lavorative e familiari, ma allo stesso tempo ha reso i lavoratori «emotionally exhausted and less engaged» (Darouei & Pluut, 2021, p.8) nei confronti delle mansioni produttive.

Gli effetti dell'improvviso arrivo dell'ondata virologica sono gravati maggiormente sulle spalle delle donne, dalla fine del XIX secolo fino ad oggi si sono battute per una più numerosa presenza all'interno del mondo lavorativo, ma la pandemia ha imposto una sorta di “inversione di marcia” che, con la perdita del lavoro, le ha costrette nuovamente all'interno della sfera domestica (Ozkazanc-Pan & Pullen, 2020).

Da una parte, quest'ultimo aspetto ha portato le fasce meno abbienti della popolazione mondiale a chiedersi se una singola occupazione sarebbe stata sufficiente per sostenere in termini economici i bisogni del nucleo familiare, in particolar modo durante un periodo in cui è particolarmente difficile impegnarsi nella ricerca di un nuovo lavoro. Dall'altra, coloro che si occupano di venire incontro alle necessità familiari sostenendo i membri del nucleo con una sola retribuzione, percepiscono un maggiore senso di responsabilità nei confronti dei propri cari e allo stesso tempo i lavoratori che non hanno la possibilità di lavorare da casa avvertono un più alto livello d'ansia poiché più a rischio da COVID-19 (Recto & Lesser, 2021).

In Italia, il blocco dei licenziamenti previsto dal decreto ministeriale ha assicurato il lavoro a un grande numero di lavoratori, mitigando solo in parte le preoccupazioni derivanti dalla difficile situazione economica. Nonostante l'allontanamento di molte donne dal posto di lavoro è anche stato il frutto di ponderate decisioni da parte di esse, che hanno preferito rinunciare all'occupazione per dedicarsi all'accudimento dei figli in particolare laddove venivano meno gli spazi adibiti ai servizi per l'infanzia, uno studio di Del Boca, Oggero, Profeta e Rossi (2020) che considera le difficoltà affrontate dalle coppie italiane durante l'emergenza sanitaria, ha osservato che in certi casi la maggiore presenza degli uomini nel lavoro domestico ha incoraggiato la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. In certi casi, il confinamento forzato è stato anche un'occasione per molte donne di coinvolgere maggiormente i partner nelle attività previste all'interno

della sfera domestica, nonché un'opportunità per rivedere la divisione dei ruoli nella famiglia.

Auðardóttir e Rúdólfsdóttir (2020) hanno condotto una ricerca in Islanda per studiare il modo in cui viene vista la genitorialità durante il periodo COVID-19. È stato utilizzato il *completion method*, che richiede ai partecipanti di completare una storia a partire da una base di racconto o *stem*; i protagonisti sono Anna, Karl e i loro due figli di 6 e 16 anni. Tutti i partecipanti sono stati reclutati tramite alcuni gruppi Facebook islandesi e la totalità degli esaminati è composta per l'82% da donne, per il 14% da uomini e per il 3% da *gender queer*, cioè persone che si identificano in un genere diverso da quello assegnato alla nascita.

I racconti sono stati analizzati e divisi in base a quattro temi e tra questi emerge quello riguardante la pandemia come una situazione che “insegna una lezione” ai *clueless fathers*, ovvero quei padri che non hanno una reale percezione delle difficoltà che emergono dall'accudimento dei figli e dalle faccende domestiche. Quella del papà che non realizza cosa ci vuole per destreggiarsi tra casa e lavoro, è un'immagine ricorrente che viene rilevata più volte durante l'analisi delle storie, questo suggerisce che le donne sono consapevoli della propria posizione e ruolo all'interno della famiglia, e di quella del partner nel medesimo ambito.

Nonostante l'Islanda sia considerato uno dei paesi europei più *gender equal*, e benché abbia il più alto numero di politiche a sostegno di un maggiore coinvolgimento dei padri nelle mansioni domestiche e di accudimento, anche qui ci si aspetta che la donna assuma il ruolo di principale *caretaker* dei figli.

In numerosi racconti esaminati, Karl risulta essere un padre e marito *clueless*, la mancanza di confini tra ambito lavorativo e domestico, causato dal semi-*lockdown* imposto in Islanda, crea delle tensioni all'interno del nucleo familiare ed è l'elemento decisivo, nella maggior parte dei racconti, che spinge Anna a confrontare il coniuge al fine di far comprendere le problematiche emergenti dalla conciliazione. Tuttavia, molte storie sono caratterizzate da una lenta presa di coscienza e da un graduale coinvolgimento di Karl nell'accudimento dei figli e nelle faccende di casa.

Secondo quanto rilevato da Auðardóttir e Rúdólfsdóttir, ciò che emerge dagli scritti delle intervistate è in linea con l'opinione pubblica islandese, in cui le costruzioni dello stereotipo sulla mascolinità sono sempre più legate all'immagine di un padre

premuroso nei confronti dei figli. Laddove non emerge l'immagine del *caring father*, le intervistate scelgono un tono sarcastico come strumento per sottolineare la discrepanza tra la visione di quella che dovrebbe essere un papà impegnato nella cura della famiglia, e la realtà vissuta quotidianamente dalle donne:

«After having been at home for two weeks with his wife and two kids, Karl realises that the laundry doesn't wash itself and the food doesn't automatically show up on his dish. After this bloody COVID ends, he was going to take his family to restaurants more often. And maybe hire some female to help his wife clean. But only maybe.» (Auðardóttir & Rúdólfsdóttir, 2020, p. 178)

Come affermato in precedenza, le donne islandesi sono consapevoli della propria posizione all'interno della famiglia. L'ironia osservata in alcuni racconti è considerata dalle ricercatrici come uno strumento utilizzato per evidenziare la disparità di genere e le strutture di potere, in particolare nella sfera di casa, allo stesso tempo incarna la visione negativa e la scarsa fiducia delle donne nei confronti di un aumento di responsabilità dell'uomo in ambito domestico.

Questo studio mostra ancora una volta che le donne sono le maggiori vittime laddove viene a crearsi una crisi di tipo economica, politica o sociale, e la pandemia ha sottolineato ulteriormente il disinteresse nei loro confronti. Se in un paese come l'Islanda, che si impegna a ridurre le discrepanze tra i generi, è stata osservata una situazione che va a discapito delle donne e del loro lavoro, è naturale immaginare come nel contesto italiano, ancora fortemente attaccato all'immagine della famiglia tradizionale, vi sia una maggiore noncuranza nei confronti di madri e lavoratrici.

Basti pensare al confinamento forzato e a tutte le donne che, a causa della chiusura di scuole e asili, hanno dovuto rinunciare al proprio lavoro per occuparsi dei figli e della casa, oppure alle molteplici vittime di violenza domestica che si sono trovate in *lockdown* con il "proprio carnefice", e a come il numero delle vittime sia aumentato pericolosamente durante il periodo marzo-maggio 2020. L'intensificazione di linee e centri anti-violenza sono state messe a punto come misure per cercare di ovviare al problema, ma se molte donne tendono a chiedere aiuto quando si trovano fuori casa, o quando lo è il proprio partner, com'è possibile poterlo fare in una situazione di

convivenza stretta imposta dalla pandemia? È quindi necessario un maggiore impegno da parte delle legislazioni per l'inclusione di diverse misure che rivolgano una particolare attenzione nei confronti della questione di genere, che si preoccupino del periodo durante e dopo il COVID-19 (Lissandron, 2020).

Nonostante la pandemia abbia ribadito in più occasioni che il lavoro domestico e l'accudimento di figli e anziani rappresentano le fondamenta dell'economia e della società globale (Ozkazanc-Pan & Pullen, 2020), nonché abbia sottolineato le maggiori difficoltà delle donne durante questo periodo, la letteratura che si occupa di analizzare questa situazione manca di un'ottica "diversa" o non tradizionale. Come affermato da Pereira (2020), i numerosi *paper* che analizzano il tema della conciliazione in epoca COVID-19 generalmente prendono in considerazione le problematiche di quest'ultima adottando un punto di vista eteronormativo, cioè che riguardano coppie eterosessuali, escludendo quindi molteplici tipologie di nuclei familiari, alcuni esempi possono essere rappresentati dalle coppie omosessuali piuttosto che dai genitori single.

Di conseguenza, la mancanza di una letteratura che rivolga l'attenzione verso i diversi modelli di famiglia ostacola un'analisi completa delle diverse sfaccettature delle problematiche che sono emerse, e continuano a emergere, durante il periodo dell'emergenza sanitaria. Inoltre, vi è il rischio di contribuire all'affermarsi di determinati schemi di genere già precedentemente presenti nella società e per questo motivo, come afferma Pereira (2020), è necessario modificare i processi di studio e ricerca, in modo che questi siano più inclusivi nei confronti delle diversità culturali, a tal proposito si ritiene utile adottare un approccio *gender neutral*. Quest'ultimo procedimento potrebbe quindi contribuire allo smantellamento della teoria del genere, cioè quel complesso di pensieri secondo cui il sesso biologico di una persona determini in modo inconfutabile la sua identità sessuale e di genere, imponendo il binarismo.

Nonostante la letteratura del periodo pandemico tenda a focalizzare la sua attenzione sulle discrepanze uomo-donna nella società e su come queste ultime colpiscano maggiormente le madri lavoratrici, è importante tenere in considerazione che queste stesse problematiche hanno colpito in generale la maggior parte della popolazione mondiale.

Conclusioni

L'elaborato ha esposto le principali tappe che hanno accompagnato la trasformazione della situazione lavorativa delle donne, grazie anche alla graduale acquisizione di uno status legislativo al pari di quello maschile. Al giorno d'oggi vi è un più largo coinvolgimento della figura paterna nella cura dei figli ma, generalmente, ci si aspetta comunque un maggiore accudimento da parte della madre. Essa, infatti, ricopre ancora largamente il ruolo di *caretaker* primario, mentre al padre spetta la funzione di *breadwinner*, cioè di sostentamento della famiglia.

A causa di ciò, lo stress che deriva dalla conciliazione tra tempo familiare e lavorativo grava maggiormente sulle spalle delle donne, che spendono più energie e risorse per essere presenti e attive in entrambe le sfere domestica e produttiva, infatti in alcuni casi gli studiosi parlano di *gendered burnout*, cioè di una risposta nei confronti di un'esposizione prolungata a eventi stressanti, che tende a emergere principalmente nelle donne. Inoltre, durante il periodo COVID-19 sono molti gli studiosi che parlano di *parental burnout*, cioè di quella risposta nei confronti di eventi stressanti ai quali i genitori sono esposti in maniera prolungata.

Per concludere, si è mantenuto il punto di vista dei *gender studies* durante la stesura dell'elaborato al fine di comprendere meglio l'evoluzione degli aspetti sociali lavorativi della donna nel tempo, inoltre l'attenzione è stata rivolta anche nei confronti delle problematiche affrontate dalla popolazione mondiale emerse durante l'emergenza sanitaria e come queste hanno influenzato gli equilibri familiari in termini finanziari, sociali e psicologici.

Bibliografia

Aguiar, J., Matias, M., Braz, A. C., César, F., Coimbra, S., Gaspar M. F. et al. (2021). Parental Burnout and the COVID-19 Pandemic : How Portuguese Parents Experienced Lockdown Measures. *Family Relations*, Retrieved July 3, 2021, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/fare.12558>

Amendola, S., Spensieri, V., Hengartner, M. P & Cerutti, R. (2021). Mental health of Italian adults during COVID-19 pandemic. *British Journal of Health Psychology*, 26, 644-656.

Argentero, P. & Cortese, C. G. (Eds.). (2018). *Psicologia delle organizzazioni*. Milano: Raffaello Cortina.

Auður, M. A & Annadís G. Rúdólfsdóttir (2020). Chaos ruined the children's sleep, diet and behaviour: Gendered discourses on family life in pandemic times. *Gender, Work & Organization*, 28 (S1), 168-182.

Balbo, L. (1978, April-March). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, pp. 3-6.

Balbo, L. & Bianchi, M. (Eds.). (1982). *Ricomposizioni: il lavoro di servizio nella società della crisi*. Milano: Franco Angeli.

Becker, D. (2010). Women's Work and the Societal Discourse of Stress. *Feminism & Psychology*, 20 (1), 36-52.

Bernhardt, J. & Bünning, M. (2021). The Long Arm of an Unsupportive Work-Family Culture in Work Organizations: Crossover to the Partner's Work-Family Balance Satisfaction in Dual-Earner Couples, *Applied Research in Quality of Life*. Retrieved June 8, 2021, from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-021-09911-z>

Bombelli, M. C. & Cuomo, S. (Eds.). (2003). *Il tempo al femminile*. Milano: Etas.

Boncori, I. (2020) The Never-ending Shift: A feminist reflection on living and organizing academic lives during the coronavirus pandemic. *Gender, Work & Organization*, 27 (5), 677-682.

Boneschi, M., Cioni, P., Doni, E., Galimberti, C., Levi, L., Palieri, M. S. et al. (2014). *Donne della Grande Guerra*. Bologna: Il Mulino.

Boschiero, A., Lona, A., & Paladini, F. M. (Eds.). (2015). Le 150 ore "per sole donne". *Venetica*, 3 (1), 91-107.

Brambilla, M. (2011). Studi di Psicologia Sociale della famiglia. *Acta Philosophica*, 20 (2), 433-440.

Carbone, D. & Dagnes, J. (2019). Fare carriera ai vertici. La presenza delle donne nei consigli di amministrazione tra vecchi ostacoli e nuove opportunità. *Polis, ricerche e studi su società politica*, 2, 295-320.

Carvisiglia, B. (2020). *Verso l'intersezionalità: la terza ondata del femminismo*. Retrieved June 20, 2021, from <https://www.bossy.it/verso-lintersezionalita-la-terza-ondata-del-femminismo.html>

Cavaletto, G. M. & Olagnero, M. (2015). Lavoro è potere? Segregazione occupazionale e leadership femminile. *Giurisprudenza italiana*, 10, 2248-2256.

Collins, C., Lavindar, L. C, Ruppenar, L. & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28 (S1), 101-112.

Darouei, M. & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 1-14.

Del Boca, D., Mencarini, L. & Pasqua, S. (2012). *Valorizzare le donne conviene*. Bologna: Il Mulino.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M. & Villosio, C. (2020). *Prima, durante e dopo COVID-19: disuguaglianza in famiglia*. Retrieved May 19, 2021, from <https://www.lavoce.info/archives/66645/prima-durante-e-dopo-covid-19-disuguaglianza-in-famiglia/>

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Rev Econ Household*, 18, 1001-1017.

De Sousa, V. (2013). *Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children*. Pretoria: University of Van Pretoria.

Fedi, A., Colombo, L., Bertola, L. & Rollero, C. (2017). Donne e carriera tra stereotipi di genere e conciliazione lavoro-famiglia. Un'analisi psico-sociale. *Sociologia del lavoro*, 148, 113-133.

Ferrera, M. (2008). *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Arnoldo Mondadori.

Fondazione Nilde Iotti (Ed.). (2019). *Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia*. Roma: Ediesse.

Frye, M. (1983). *The Politics of Reality: essays in feminist theory*. California CA: Crossing Press.

Gherardi, S. & Poggio, B. (2003). *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*. Trento: Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Trento.

Ghislieri, C. & Colombo, L. (Eds.). (2014). *Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia*. Milano: Raffaello Cortina.

Gullickson, G. L. (2008). Emily Wilding Davison: Secular Martyr? *Social Research*, 75 (2), 461-484.

Iannello, K. P. (1998). *Third-Wave Feminism and Individualism: Promoting Equality of Reinforcing the Status Quo?* Retrieved June 19, 2021 from <https://rachelyon1.files.wordpress.com/2015/01/third-wave-feminism.pdf>

Istat (2021, 10 Marzo). *Rapporto sul benessere equo e sostenibile (BES)*. Retrieved May 19, 2021 from <https://www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf>

Le equilibriste: la maternità in Italia nel 2021. (2021, May 5). *Save The Children*, 10-19.

Lissandron, S. (2020). *COVID-19 e il problema dell'aumento della violenza domestica*. Retrieved June 19, 2021, from <https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/COVID-19-e-il-problema-dellaumento-della-violenza-domestica/452>

Locke, A., Lawthm, R. & Lyons, A. (2018). Social media platforms as complex and contradictory spaces for feminisms: Visibility, opportunity, power, resistance and activism. *Feminism & Psychology*, 28 (1), 3-10.

Lombardi, L. (2005). *Società, culture e differenze di genere: percorsi migratori e stati di salute*. Milano: Franco Angeli.

Lussana, F. (2012). Il femminismo sindacale degli anni Settanta. *Studi Storici*, 53 (1), 75-117.

Mafai, M. (2008). *Pane nero. Donne e vita quotidiana nella Seconda Guerra Mondiale*. Roma: Ediesse.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.

Matheny, K. B., Gfroerer, C. A., Curlette, W. C. & Harris, C. (1999). Work Stress, Burnout and Coping. Brief Summary of an Exploratory Study, *Educational Resource Information Center*, 2-11. Retrieved June 13, 2001 from the ERIC database.

Mozzoni, A. M. (1877, 30 Marzo). Del voto politico delle donne. *La Donna*, p. 290.

Neri, M., Rinaldini, M., Perulli, A., Corsi, G., Giovannetti, E., Masino, G. et al. (2016). Tempo e giustizia nella conciliazione vita-lavoro. *Quaderno del Programma di Ricerca "L'Officina di Organizzazione"*, Modena: Università di Modena e Reggio Emilia.

Ozkazanc-Pan, B. & Pullen, A. (2020). Reimagining value: A feminist commentary in the midst of the COVID-19 pandemic. *Gender, Work & Organization*, 28, 1-7.

Pereira, M. (2020). Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*, 28, 1-12.

Pescarolo, A. (2019). *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*. Roma: Viella.

Pierazzini, M., Bertelli, L. & Raviola, E. (2021). Working with words: Italian feminism and organization studies. *Gender, Work & Organization*.

Pieron Bortolotti, F. (Ed.). (1975). *Anna Maria Mozzoni, La liberazione della donna*. Milano: Mazzotta.

Prati, F. & Rubini, F. (2012). Le relazioni familiari nell'adolescenza dei figli. Processi d'influenza intergenerazionali e di gruppo. *Psicologia sociale*, 1, 31-52.

Rania, N., Coppola, I., Lagomarsino, F. & Parisi, R. (2020). Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del Covid-19 in ambito domestico. *La camera blu. Rivista di studi di genere*, 22, 35-60.

Recto, P. & Lesser, J. (2021). Young Hispanic fathers during COVID-19: Balancing parenthood, finding strength, and maintaining hope. *Public Health Nursing*, 38, 367-373.

Robinson, L. D., Magee, C. & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: a two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21 (1), 31-44.

Ryan, B. (Ed.). (2001). *Identity Politics in the Women's Movement*. New York, NY: *New York University Press*.

Saraceno, C. (2003). La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti. *Polis, ricerche e studi su società politica*, 2, 199-228.

Sarachild, K. (1978). Consciousness-Raising: A Radical Weapon. In Redstockings (Ed.). *Feminist Revolution* (pp. 144-150). New York, NY: Random House.

Schimmenti, V. (Ed.). (2005). *Donne e professione. Percorsi della femminilità contemporanea*. Milano: Franco Angeli.

Scisci, A. & Vinci, M. (2002). *Differenze di genere, famiglia, lavoro*. Roma: Carocci.

Smithson, J. (2005). 'Full-timer in a Part-time Job': Identity Negotiation in Organizational Talk. *Feminism & Psychology*, 15 (3), 275-293

Steiner, S. R., Krings, F. & Wiese, B. S. (2019). Remember the Children, Honey! Spouses' Gender-Role Attitudes and Working Mothers' Work-to-Family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 68 (2), 250-275.

Thompson, C. A. (2002). Managing the Work-Life Balancing Act: An Introductory Exercise. *Journal of Management Education*, 26 (2), 205-220.

Toscano, F. & Zappalà, S. (2020). Smart working in Italia: origine, diffusione e possibili esiti. *Psicologia sociale*, 2, 203-233.

Viganò, F. & Lallo, C. (2020). Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico italiano. *Polis, ricerche e studi su società politica*, 2, 363-390.

Vinci, M. (1999). Il lavoro femminile nella prospettiva dei gender studies. *Studi di sociologia*, 2, 255-270.

Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J. & Allen, T. D. (2017). In search of balance: a conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70, 176-210.

Zanfrini, L. (2005). *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*. Roma: Edizioni Lavoro.

Zanfrini, L. & Gheno, S. (2019). Il superamento del gender gap nel mondo del lavoro che cambia: una prospettiva di empowerment sociale e psicologico. *Lavoro, Diritti, Europa*, 3, 2-15.

Zapperi, C. (2015). Carla Lonzi: la creatività del femminismo. *Studi culturali*, 1, 49-52.

Zapperi, C. (2015). Il tempo del femminismo. Soggettività e storia in Carla Lonzi. *Studi culturali*, 1, 63-82.

Zito, E. (2020). Genere e salute ai tempi del Covid-19. *La camera blu. Journal of Women's and Gender Studies*, 23, 127-138.

Ringraziamenti

Il primo ringraziamento lo rivolgo al mio Relatore, il prof. Angelo Benozzo, che mi ha guidata durante la stesura della tesi stimolando in me un grande interesse nei confronti della sua materia.

Vorrei ringraziare la mia famiglia: mamma Alice, papà Guido, nonna Faustina e mia sorella Elisa per avermi sostenuta e incoraggiata nel corso di questi anni. Infine, ringrazio Céline e Sara che mi hanno saputo confortare nei momenti più difficili, dandomi forza con le loro parole gentili.