

9. DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI MADRI E DIMISSIONI PER MATERNITÀ: UN'ANALISI COGNITIVO-SPERIMENTALE.

Anna Spada & Claudia Sunna
Università del Salento

9.1 INTRODUZIONE

Lo studio OCSE, *Closing the gender gap*, pubblicato nel 2012, tra le altre cose, mette in evidenza che in tutti i paesi, anche se in misura diversa, una parte significativa del gap di genere rimane non spiegata. In Italia, per esempio, è il 61% del gap a rappresentare una zona grigia ossia a non trovare una spiegazione nei parametri tradizionalmente utilizzati. Queste ampie parti di gap devono essere ricondotti a discriminazioni, rivolte soprattutto alle lavoratrici madri.

La discriminazione è fondamentale per comprendere l'abbandono del lavoro per costrizione da parte delle lavoratrici madri. Infatti, c'è certamente discriminazione, alimentata spesso da stereotipi, dietro il fenomeno della costrizione diretta all'abbandono da parte dei datori di lavoro, così come c'è discriminazione e soprattutto uno stereotipo dietro la costrizione indiretta dovuta alla inaccessibilità dei servizi: è infatti uno stereotipo il fatto che le attività di cura dei figli debbano ricadere prevalentemente (a volte quasi esclusivamente) sulle madri.

Nonostante la centralità della discriminazione, spesso essa risulta difficile da analizzare. Le difficoltà nascono dal fatto i fenomeni discriminatori sono sfuggenti: è molto difficile che una persona o un'impresa che discrimina le madri (e le costringe alle dimissioni) sia disponibile ad ammettere la discriminazione. Come conseguenza, la discriminazione nei confronti delle madri risulta difficilmente misurabile empiricamente: la mancanza di dati costituisce un grosso problema per chiunque voglia studiare questo fenomeno.

Il superamento di queste difficoltà può essere agevolato dal ricorso ad alcuni strumenti metodologici relativamente nuovi: quelli messi a disposizione dall'economia cognitiva e sperimentale. Essa è il frutto dell'applicazione del

metodo di laboratorio (sperimentale) a parte della teoria economica. La realizzazione di un esperimento di economia richiede il coinvolgimento di soggetti reali ai quali viene chiesto di compiere scelte in un ambiente controllato dallo sperimentatore. Proprio come succede negli esperimenti delle scienze naturali, lo sperimentatore ha la possibilità di isolare una o più variabili e di verificarne l'effetto sulle scelte dei soggetti. Nel caso degli esperimenti sulle discriminazioni legate alla maternità, quest'ultima rappresenta la variabile da isolare: quindi, per esempio, si sottopongono ad alcuni soggetti reali curricula identici in tutto, ad eccezione dello stato parentale (in alcuni casi il titolare del curriculum ha figli in altri casi no) e si chiede una valutazione dei curricula. In questo modo, le differenze di valutazione che si constatano tra i curricula delle madri e quelli delle non madri, saranno dovute esclusivamente alla maternità, dal momento che i curricula per il resto sono identici. È questo il vantaggio più importante garantito dalla sperimentazione: nella realtà sarebbe difficile o impossibile individuare due profili identici in tutto ad eccezione che per lo stato parentale.

L'analisi sperimentale sulle discriminazioni legate alla maternità, oltre a offrire una misurazione delle discriminazioni, mette in evidenza che il fenomeno delle dimissioni forzate è un fenomeno più complesso di quanto possa apparire poiché su di esso operano meccanismi discriminatori radicati in credenze e in norme sociali difficili da sradicare.

Alcuni studi mostrano che, in fase di valutazione, la stessa donna viene considerata meno competente, meno impegnata e meritevole di un salario più basso quando è madre rispetto a quando non ha figli. Di fronte a questo quadro, risulta evidente che ci si trova di fronte a discriminazioni legate a stereotipi, dal momento che negli esperimenti non ci sono differenze effettive tra una lavoratrice madre e una lavoratrice che non ha figli.

Un altro elemento che emerge dall'analisi sperimentale è che anche quando le lavoratrici madri dimostrano di essere competenti e impegnate, vengono comunque discriminate. Infatti, la donna che spezza lo stereotipo secondo cui in genere le madri sono meno competenti e attaccate al lavoro, cade immediatamente in un nuovo stereotipo: il fatto di essere madre ma di dedicarsi con tanta attenzione al lavoro, la fa catalogare come una persona fredda, falsa, egoista, cattiva e antipatica. Tutte queste considerazioni incidono negativamente sulla valutazione del suo lavoro, sulla sua potenziale assumibilità e sull'entità percepita come adatta del suo salario. Così le lavoratrici madri (e più in generale le donne) si trovano in una doppia trappola: o sono considerate incompetenti oppure, se viene riconosciuta loro la competenza, sono comunque considerate caratterialmente inadeguate. In ogni caso non sfuggono alla discriminazione. Dunque la

persistenza della discriminazione è tale da rendere impossibile (o almeno molto difficile) il suo superamento da parte della singola madre.

Un altro elemento che emerge attraverso l'analisi sperimentale, spesso trascurato nelle analisi economiche (ma anche sociologiche) tradizionali, è che i meccanismi discriminatori non investono solo i comportamenti dei datori di lavoro ma anche delle stesse lavoratrici madri che spesso vivono in modo conflittuale la identità di madre e quella di lavoratrice. Infatti, le donne quando sono indotte, per esempio in laboratorio, a focalizzarsi sulla maternità, diventano meno propense alla competitività mentre sono più competitive se si focalizzano sul lavoro. Questo mette in evidenza che la minore competitività delle madri non è dovuta alla maternità in sé ma piuttosto al fatto che le donne rispondono alla norma sociale legata all'immagine della madre che deve essere, tra l'altro, meno competitiva.

Dunque, le analisi sperimentali evidenziano che non tanto (o almeno non solo) la maternità in sé ma l'idea di maternità e la rispondenza a stereotipi e norme sociali influiscono sui comportamenti sia dei datori di lavoro sia delle madri, portandoli verso forme di discriminazione e di auto-discriminazione. Vedere gli stereotipi in azione su entrambe le categorie, può aiutare a capire che l'una come l'altra sono investite dalla forza di credenze e norme che ne influenzano le scelte. Così come la donna, indotta a focalizzarsi sulla maternità diventa meno competitiva, il datore di lavoro, focalizzato sulla maternità, assume comportamenti discriminatori. In entrambi i casi, i comportamenti possono essere frutto di scelte se non inconsce quantomeno non razionali. Di questi aspetti sarebbe opportuno tenere conto nella scelta delle politiche da attuare.

Inoltre, se è vero che la maternità diminuisce la propensione alla competizione da parte delle donne, di fronte ad un datore di lavoro che pone la maternità in termini problematici (anche senza costringere la donna a dimettersi), la donna è immediatamente esposta all'influenza della immagine di sé come madre. Questa esposizione, richiamando la norma sociale della maternità, rende la lavoratrice quantomeno più disponibile ad accettare la scelta del datore di lavoro. Questo contribuirebbe a spiegare alcuni comportamenti apparentemente strani, come l'esiguo numero di denunce da parte di madri costrette a dimettersi dal lavoro rispetto alla entità del fenomeno delle dimissioni. Inoltre, una parte degli abbandoni forzati del lavoro potrebbero non essere frutto di costrizione (il cosiddetto fenomeno delle *dimissioni in bianco*) e quindi passibili di denuncia. Molti abbandoni forzati, correttamente percepiti e descritti come tali dalle lavoratrici madri, potrebbero essere indotti e ottenuti con l'assenso della lavoratrice, in un momento della vita della donna in cui la sua capacità di affrontare situazioni di competizione e conflitto è abbassata dall'effetto normativo del ruolo di madre ma anche da effetti di natura biologica.

Se dunque la norma sociale collegata alla maternità, e non la maternità in sé, innesca dinamiche discriminatorie e auto-discriminatorie, diventa importante comprendere quali siano gli elementi che attivano l'azione della norma sociale. A questo scopo, risulta particolarmente utile confrontare gli effetti dei periodi di astensione dal lavoro della madre (soprattutto quella facoltativa, se prolungata) e quelli dei servizi di cura. Il ricorso alla astensione incide sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'ampia letteratura e la comparazione delle esperienze di paesi diversi mostrano che se l'astensione con indennità – mantenendo il posto di lavoro – agevola il rientro della lavoratrice madre, quando essa si protrae per periodi lunghi, incide negativamente sul ritorno delle madri al lavoro: quanto più lungo è il periodo di astensione, tanto più basso è il livello di occupazione delle madri. Invece il ricorso ai servizi di cura, agevola il ritorno delle madri e diminuisce anche il gap salariale.

L'analisi cognitiva e sperimentale può contribuire a spiegare le ragioni che generano questo effetto delle astensioni e delle indennità: infatti l'indennità protrae il periodo di astensione facoltativa delle madri che durante quel periodo sono esposte continuamente alla identità sociale di madre che prende evidentemente il sopravvento su quella lavorativa, inducendole ad allontanarsi dal mercato del lavoro. In questo modo si potrebbe spiegare anche il comportamento delle tante madri italiane che, sebbene dichiarino che ipoteticamente vorrebbero tornare a lavorare, poi di fatto non cercano lavoro. Se è vero infatti, che in questo fenomeno gioca un ruolo chiave lo scoraggiamento (non si cerca lavoro perché si sa di non trovarlo), è anche vero che esso è molto più diffuso tra le madri rispetto alle donne che non sono madri e agli uomini.

Il ricorso ai servizi per l'infanzia, invece, consente alle donne di non allontanarsi per lunghi periodi dal mercato del lavoro e di mantenere dunque un maggiore equilibrio tra la identità di madre e quella di lavoratrice. La accessibilità ai servizi di cura svolge un ruolo fondamentale non solo diretto, fornendo un aiuto significativo alle lavoratrici madri, ma anche indiretto perché se la cura dei bambini può essere delegata senza problemi, la donna è meno esposta all'influenza della identità sociale di madre. Se il ricorso alla rete della famiglia sostituisce l'effetto positivo diretto dei servizi, non sostituisce quello indiretto: infatti, una donna che deve organizzare quotidianamente la gestione della cura dei figli da parte dei parenti, è continuamente esposta alla identità sociale della maternità. Contestualmente, se si affermasse una maggiore accessibilità dei servizi di cura e se questa abbassasse il periodo di astensione dal lavoro, anche le preoccupazioni e gli effetti culturali esercitati da essa sui datori di lavoro diminuirebbero.

Se l'abbandono del lavoro da parte delle donne poggia su stereotipi e norme persistenti, può essere di aiuto il confronto con alcuni altri ambiti nei quali stereotipi

e norme simili sono stati combattuti e superati, in particolare: la segregazione occupazionale e gli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio. In questi ambiti infatti, molta strada è stata fatta (anche se molta ne resta da fare) per superare le dinamiche discriminatorie. Sia le analisi sul superamento della segregazione occupazionale negli Stati Uniti sia l'esperienza italiana sul superamento degli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio mostrano che gli interventi normativi e culturali hanno svolto un ruolo cruciale. È particolarmente interessante ricordare che le *clausole matrimoniali* sono il corrispettivo nelle discriminazioni legate al matrimonio di quello che le *dimissioni in bianco* sono nelle discriminazioni legate alla maternità. Sulla base di queste esperienze passate, è possibile ipotizzare ragionevolmente che i cambiamenti normativi e culturali e non (o almeno non solo) le dinamiche competitive debbano giocare oggi un ruolo altrettanto centrale nel superamento dell'abbandono, volontario o forzato, del lavoro da parte delle madri.

Il capitolo analizza il fenomeno dell'abbandono distinguendo tra l'abbandono per costrizione diretta (*dimissioni in bianco*) e per costrizione indiretta (carenza di servizi). Dunque, si considera il ruolo di stereotipi discriminatorie e norme sociali, mettendo in evidenza le difficoltà che molti studi tradizionali incontrano nel trattare queste cause del fenomeno degli abbandoni forzati o volontari. Si propone l'economia cognitiva e sperimentale come aiuto nel superamento di queste difficoltà, richiamando i principali risultati raggiunti in questo ambito nella misurazione delle discriminazioni e nella individuazione delle loro cause profonde. Dunque si illustrano i risultati di un esperimento pilota realizzato utilizzando come soggetti sperimentali studentesse e studenti dell'Università del Salento. Infine si reinterpreta il fenomeno delle dimissioni alla luce dei risultati dell'economia sperimentale, mettendo soprattutto in luce alcune peculiarità dei servizi per l'infanzia che li rendono uno strumento particolarmente adatto a superare non solo i problemi organizzativi legati alla maternità ma anche molti tra gli stereotipi e le norme sociali che incanalano i comportamenti dei datori e delle madri verso la rottura dei rapporti di lavoro a seguito della maternità.

9.2 PERCHÉ LE MADRI IN ITALIA LASCIANO IL LAVORO: COSTRIZIONI DIRETTE E INDIRETTE

Il tasso elevato di abbandono del lavoro a causa della maternità che caratterizza l'Italia più di molti altri paesi, anche con livelli di sviluppo simili, viene in genere ricondotto a meccanismi di costrizione diretta, in particolare il fenomeno diffuso delle dimissioni in bianco e a meccanismi di induzione o costrizione indiretta, ossia alla inaccessibilità di servizi di cura per l'infanzia, a causa della

loro assenza e o degli elevati costi. In particolare, come emerge dal confronto internazionale, la accessibilità dei servizi di cura mostra performance migliori nel consentire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro rispetto alle astensioni per maternità.

9.2.1 L'abbandono per costrizione diretta: le dimissioni in bianco

Si utilizza l'espressione "dimissioni in bianco" per indicare una pratica illegale ma molto diffusa in Italia, in base alla quale il lavoratore firma contestualmente il contratto di assunzione e le dimissioni. Queste dimissioni sono definite in bianco perché sono prive di data: il datore di lavoro le conserva e le completa, apponendo la data nel momento in cui ritiene opportuno licenziare il lavoratore. Si tratta dunque di uno strumento potentissimo che consente al datore di lavoro di licenziare in modo anche arbitrario senza incorrere in nessun rischio, dal momento che il licenziamento si configura formalmente come una dimissione. La gravidanza è il caso in cui la prassi delle dimissioni in bianco è applicata con maggiore frequenza, tuttavia essa può essere applicata in tutti i casi in cui il datore di lavoro trovi conveniente licenziare.

Circa un terzo delle donne italiane che lavorano o hanno lavorato in passato dichiarano di aver interrotto l'attività lavorativa a causa delle difficoltà di conciliazione tra la cura della famiglia e il lavoro. Di queste, la metà, quindi oltre il 15% del totale, individua nella cura del figlio la causa determinate dell'uscita dal mercato del lavoro. Si tratta di una percentuale significativa di persone e in più della metà dei casi "interrompere il percorso lavorativo in occasione di una gravidanza non è il risultato di una libera scelta: sono circa 800 mila (quasi il nove per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato) le donne che, nel corso della loro vita, sono state licenziate o messe in condizione di lasciare il lavoro perché in gravidanza, e solamente quattro su dieci hanno poi ripreso il percorso lavorativo" (ISTAT 2011b, p. 15). Dunque, più della metà (60%) delle donne che lasciano il lavoro perché costrette o indotte a causa della maternità, poi non riprende più a lavorare.

"A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali più frequentemente le interruzioni si trasformano in uscite prolungate dal mercato del lavoro e la quasi totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate" (ISTAT 2011b, p. 15).

9.2.2 La legge 188/2007 e la riforma del mercato del lavoro del 2012

L'intervento più significativo a contrasto di questa prassi è stato quello messo in atto con la legge 188 del 2007: questa legge, prevedendo la protocollazione

delle dimissioni (a ciascuna pratica è assegnato un codice progressivo che obbliga a redigere la pratica nel momento stesso in cui essa viene utilizzata e non prima), rendeva impossibile la pratica delle dimissioni in bianco. Tra le altre cose, la legge si applicava anche ai contratti atipici. La legge 188/2007 è rimasta in vigore per pochi mesi nel corso 2008, troppo pochi per poter fare qualsiasi considerazione empirica sulla sua efficacia.

Recentemente, è stata approvata la legge di riforma del mercato del lavoro che all'art. 4, commi 16-23, interviene per contrastare la prassi delle dimissioni in bianco. L'aspetto centrale è costituito dalla introduzione della convalida delle dimissioni presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, oppure presso le sedi sindacali. La convalida può essere sostituita dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (invece che recarsi presso gli uffici, il lavoratore sottoscrive presso il datore di lavoro la ricevuta della comunicazione di licenziamento agli uffici amministrativi). La legge prevede inoltre che "il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000." Cosa significa abusi? Che per essere perseguibile deve utilizzarlo ma una volta utilizzato il foglio sarà corredato di data e quindi per il lavoratore sarà quasi impossibile dimostrare l'abuso.

La differenza sostanziale è che la legge 188/2007 si basava su criteri preventivi mentre le norme del 2012 si basano su meccanismi di controllo *ex-post* attraverso la convalida presso enti amministrativi o sindacali. Le nuove norme intendono evitare regolamentazioni troppo rigide che sono considerate distorsive del mercato. Tuttavia, soprattutto nei casi delle piccole imprese può capitare che il lavoratore non venga costretto ma indotto a dimettersi e a convalidare le dimissioni. Il rifiuto della convalida da parte del lavoratore può far peggiorare in modo significativo la qualità della sua vita sul posto del lavoro e questo fa aumentare il costo-opportunità del rifiuto della convalida. Inoltre, alcuni meccanismi di comunicazione informale che esistono tra imprese operanti in un contesto territoriale specifico, possono rendere il rifiuto della convalida un segnale di inaffidabilità del lavoratore che può pesare negativamente sulle sue probabilità di trovare lavoro nel futuro.

9.2.3 L'abbandono per costrizione indiretta: l'inaccessibilità dei servizi per l'infanzia

Molto spesso, le donne e in particolare le madri lasciano il lavoro a causa della assenza di servizi di cura. Tra le donne che hanno responsabilità di cura,

non lavora il 44,5%. Del 55,5% che lavora, il 34,6% è in regime di part-time (Cap. 1, par. 1.5.8).

La inaccessibilità ai servizi per l'infanzia incide in modo prevalente sulla inaccessibilità ai servizi di supporto per la cura in generale (sia di bambini sia di adulti) come causa sia del lavoro part-time (l'89,6% delle donne che è in part-time per ragioni di cura della famiglia, lo è a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia) sia della inattività (il 79,3% delle donne che è inattivo per ragioni di cura della famiglia, lo è a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia). Questo significa che un miglioramento nella accessibilità ai servizi per l'infanzia, comporterebbe una riduzione significativa del bacino di donne che rimangono fuori dal mercato del lavoro, completamente o in parte, per ragioni legate al lavoro di cura. La inaccessibilità è causata innanzitutto da costi troppo elevati (per oltre il 50,6%) ma anche dall'assenza dei servizi (circa il 20%) (ISTAT, 2011a).

Sebbene questa forma di costrizione indiretta può impressionare meno delle dimissioni in bianco, essa è – come dicono i dati – altrettanto diffusa.

Soprattutto, la accessibilità dei servizi per l'infanzia può avere un ruolo decisivo anche nel combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Il confronto tra i periodi di maternità (obbligatoria e facoltativa) e la accessibilità ai servizi per l'infanzia mostra che ciascuna delle due tipologie di sostegno della maternità incide in modo opposto sui divari salariali. In particolare, nei paesi caratterizzati da periodi di astensione per maternità più lunghi, si registra un divario salariale tra uomini e donne più elevato, mentre nei paesi caratterizzati da una significativa presenza di servizi per l'infanzia si registra un divario salariale più basso (Figura 9.1).

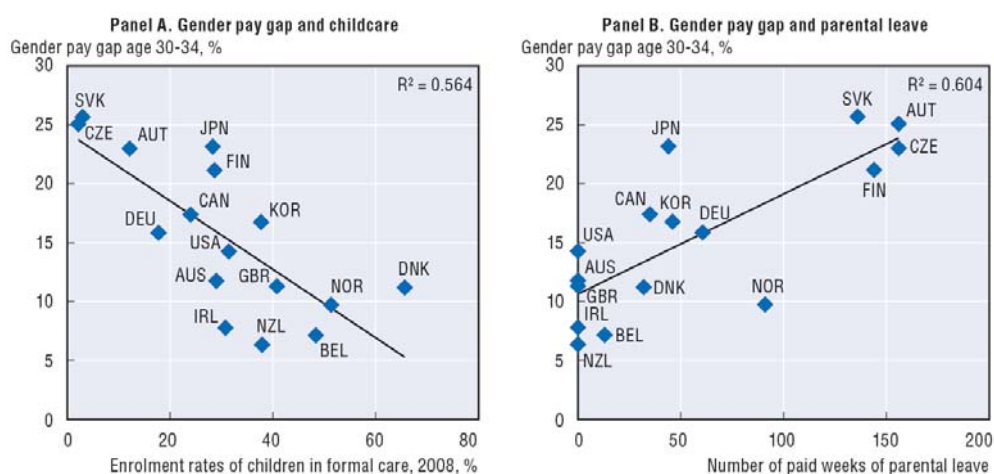


Figura 9.1. Il pay-gap diminuisce all'aumentare dei servizi di cura e aumenta all'aumentare della durata dei periodi di astensione (OECD, 2012a, p. 172)

Nella decisione di lasciare il lavoro gioca un peso significativo il costo-opportunità. Il costo è rappresentato dal valore attribuito agli aspetti negativi generati dal lavoro e le opportunità (o benefici) dal valore attribuito agli aspetti positivi. Quanto più bassi sono i costi e/o quanto più alti sono i benefici, tanto più una persona decide di mantenere il lavoro. Sacrificare la cura dei figli per lavorare rappresenta sicuramente un aspetto negativo (un costo) che la accessibilità dei servizi per l'infanzia è in grado di ridurre, attraverso la delega di parte della cura dei figli. Inoltre, i servizi aumentano anche i benefici del lavoro, attraverso salari più elevati. Quindi, i servizi contribuiscono in due modi distinti al mantenimento del lavoro da parte delle madri.

Un investimento in politiche orientate alla maggiore accessibilità dei servizi di cura consente dunque un miglioramento delle condizioni lavorative delle donne sotto più aspetti e, soprattutto se pensate come alternative alle politiche di astensione, esse potrebbero ridurre in modo significativo la necessità di ricorrere alle dimissioni in bianco. Queste infatti nascono dal desiderio del datore di lavoro di tutelarsi in anticipo dai costi legati alla maternità di una dipendente. Questi costi non sono necessariamente monetari (l'indennità di maternità è in carico all'Inps) ma sono i costi legati alla sostituzione di un soggetto che ha acquisito pratica e si è integrato nel gruppo di lavoro. Infatti, con la sostituzione temporanea per gravidanza, il gruppo di lavoro subisce due shock, uno legato all'ingresso del sostituto e uno legato al ritorno della lavoratrice dalla maternità. Inoltre, i datori di lavoro sono preoccupati dalla minore affidabilità che si presume caratterizzi le madri. Essa viene collegata proprio alla necessità di accudire i figli, che divenendo l'impegno e la preoccupazione principale della madre, la rendono meno affidabile sul lavoro.

Dunque, una riduzione del periodo di assenza dalla madre, compensata da politiche di servizi per l'infanzia potrebbe ridurre l'utilità di licenziare la donna in maternità e di conseguenza il ricorso alle dimissioni in bianco.

9.2.4 La zona grigia dei gap: discriminazioni e stereotipi sulle lavoratrici madri

Le ragioni che sono alla base delle differenze di salario tra gli uomini e le donne vengono individuate prevalentemente (Figura 9.2):

- nella minore quantità di ore di lavoro svolto
- nella scelta di lavori compatibili con la cura della famiglia

Sembra importante sottolineare che si tratta di due parametri strettamente collegati alla maternità: sono prevalentemente le madri che hanno bisogno di lavorare meno e di scegliere lavori compatibili con la cura della famiglia. A conferma, il matrimonio (incluso nella voce "altri parametri demografici") incide pochissimo sulle differenze salariali.

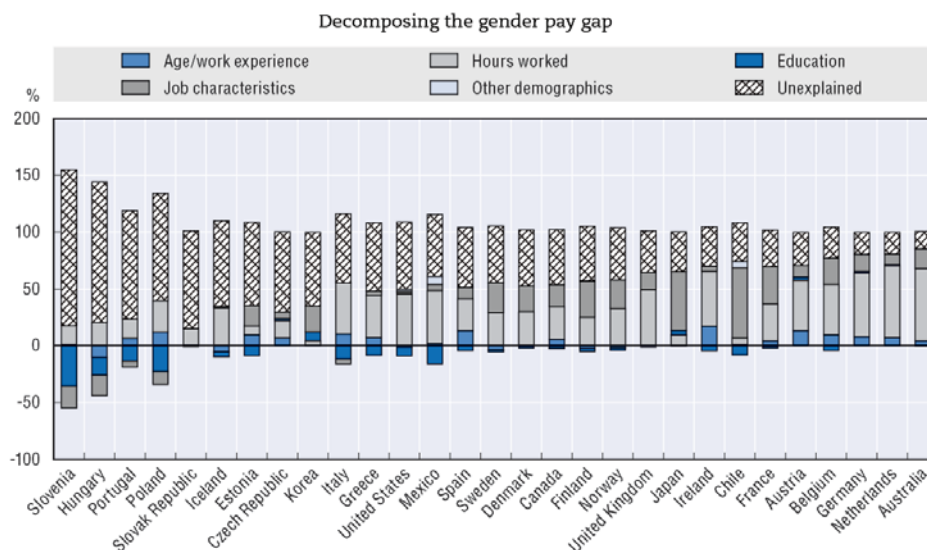


Figura 9.2. Esiste una parte di pay-gap che non è spiegata dalle cause tradizionalmente individuate (OECD, 2012, p. 171)

La figura 9.2 mostra inoltre in modo chiaro che, in tutti i paesi, anche se in misura diversa, una parte significativa del gap rimane non spiegata. In Italia, per esempio, è il 61% del gap a rappresentare una zona grigia ossia a non trovare una spiegazione nei parametri tradizionalmente utilizzati, come esperienza, tipo di lavoro, ore lavorate, percorso di studio, capitale umano, età e matrimonio. Ad una conclusione analoga giunge lo studio di Buding e England (2001), secondo il quale i due terzi del gap salariale tra madri e non madri deve essere attribuito a differenze nella produttività e a discriminazioni.

Lo studio dell'OCSE considera la discriminazione come uno degli aspetti che sono alla base del gap non spiegato e mette in evidenza come essa sia rivolta soprattutto alle lavoratrici madri. Allo stesso tempo mette in evidenza che la difficoltà nel misurare la discriminazione, il suo peso e la efficacia di politiche anti-discriminatorie ne impedisca una trattazione empirica.

La difficoltà a trattare di discriminazioni e stereotipi caratterizza anche molte delle analisi economiche tradizionali: le analisi economiche hanno necessità di dati quantitativi e i comportamenti discriminatori non sono facilmente misurabili.

Tuttavia, per quanto riguarda l'analisi economica tradizionale, alle difficoltà di misurazione si aggiunge talvolta anche la difficoltà a conciliare le dinamiche concorrenziali, che caratterizzano i modelli economici, con i comportamenti discriminatori.

Inoltre, e questo non riguarda solo l'economia, è stato messo in evidenza che gli studi, non solo economici, che prendono in considerazione le discriminazioni siano più propensi ad analizzare le discriminazioni messe in atto dai datori di la-

voro, tralasciando invece alcune forme di auto-discriminazione che, alimentate dal contesto culturale, possono influire sulle scelte delle lavoratrici madri.

9.3 PERCHÉ È DIFFICILE PARLARE DI DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI-MADRI

La discriminazione è fondamentale per comprendere l'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri.

Infatti, c'è certamente discriminazione, alimentata spesso da stereotipi, dietro il fenomeno della costrizione diretta all'abbandono da parte dei datori di lavoro, così come c'è discriminazione e soprattutto uno stereotipo dietro la costrizione indiretta dovuta alla inaccessibilità dei servizi: è infatti uno stereotipo il fatto che le attività di cura dei figli debbano ricadere prevalentemente (a volte quasi esclusivamente) sulle madri.

Nonostante la centralità della discriminazione, spesso essa risulta difficile da analizzare.

Le difficoltà nascono dal fatto i fenomeni discriminatori sono sfuggitivi: è molto difficile che una persona o un'impresa che discriminano le madri siano disponibili ad ammettere la discriminazione. Come conseguenza, la discriminazione nei confronti delle madri risulta difficilmente misurabile empiricamente: la mancanza di dati costituisce un grosso problema per chiunque voglia studiare questo fenomeno.

Per quanto riguarda in particolare l'economia, al problema della mancanza di dati empirici, si aggiungono alcune resistenze teoriche proprie dei modelli teorici tradizionali. England (2005) mette in evidenza che gli economisti (tradizionali) tendono a non riconoscere un ruolo specifico ai meccanismi di discriminazione perché secondo la teoria neoclassica, in un sistema concorrenziale non possono esistere forme di discriminazione. Infatti, in concorrenza, un datore di lavoro cerca la soluzione più conveniente, ossia un dipendente quanto più competente possibile dato un determinato livello di remunerazione, e risponderà solo a questo criterio senza tenere conto di nessun altro parametro, incluso il genere o lo stato parentale. Le uniche forme di discriminazione che sono riconosciute dalla teoria economica tradizionale sono l'impiego di parametri indirettamente legati al genere e la discriminazione statistica.

I *parametri discriminatori indiretti* sono parametri che sebbene non facciano riferimento esplicito al genere, sono comunque riconducibili ad esso: per esempio decidere chi assumere comparando il numero di anni di esperienza è discriminare rispetto alla madri che hanno lasciato il lavoro per un periodo per curare i figli.

La *discriminazione statistica* è invece quella che viene messa in atto quando si decide di non affidare un lavoro ad una donna perché statisticamente le donne sono meno capaci degli uomini a svolgere le mansioni previste da quel lavoro: si tratta di un comportamento discriminante perché il fatto che mediamente le donne siano meno capaci a fare un determinato lavoro, per esempio il muratore, o il fatto che le madri siano meno capaci a fare un determinato lavoro, per esempio il manager, non dice nulla sul fatto che una specifica donna o mamma sia capace o no a fare quel lavoro come o meglio di un determinato uomo. Questo tipo di discriminazione viene messo in atto perché raccogliere informazioni specifiche su ciascuna singola lavoratrice è più costoso che utilizzare informazioni statistiche già disponibili, sebbene non specifiche.

9.4 PERCHÉ È ANCORA PIÙ DIFFICILE PARLARE DI AUTO-DISCRIMINAZIONE DA PARTE DELLE LAVORATRICI MADRI

Se analizzare i comportamenti discriminatori delle imprese nei confronti delle madri è difficile sia per ragioni metodologiche (difficoltà di misurazione delle discriminazioni) sia per ragioni teoriche (è difficile spiegare comportamenti discriminatori all'interno di modelli caratterizzati da concorrenza, come sono i modelli economici), è ancora più difficile affrontare il problema delle discriminazioni dal versante dell'offerta. In altre parole è ancora più difficile parlare di alcune forme di auto-discriminazione che caratterizzano le madri.

9.4.1 ... in economia

Sul versante dell'offerta, gli economisti tendono a spiegare la decisione delle madri di lasciare il lavoro come frutto di una scelta razionale, basata sulla massimizzazione della utilità. Per questo motivo, la scelta è considerata corretta dal punto di vista strettamente economico.

Si suppone che le donne, come tutti gli agenti economici, decidano se lavorare o meno sulla base di un'analisi costi-benefici: ciascuno decide di lavorare solo quando i benefici (il valore della remunerazione) superano i costi (il valore attribuito allo sforzo di andare a lavorare). Quando le donne diventano madri, il costo di andare a lavorare aumenta (si pensi per esempio ai costi diretti dei servizi di cura ma anche ai costi indiretti come quelli legati al fatto che il lavoro sottrae tempo ai figli). Quando il costo di andare a lavorare aumenta tanto da superare il beneficio della remunerazione, la donna decide di lasciare il lavoro. Lavorare non converrebbe economicamente: la scelta della donna è considerata economicamente coerente.

La teoria economica tradizionale spiega anche le ragioni per le quali la maternità comporta spesso l'abbandono del lavoro mentre lo stesso non accade con la paternità: questo accade perché gli uomini hanno in genere remunerazioni più alte e quindi la famiglia nel suo insieme trova più conveniente che sia la madre a ritirarsi dal mercato del lavoro perché la perdita della remunerazione della donna è più bassa di quella che si subirebbe se fosse l'uomo a lasciare il lavoro per curare il figlio.

Con un ragionamento analogo, la teoria economica tradizionale spiega anche perché in genere le donne che occupano posizioni lavorative più elevate tendono a mantenere il lavoro dopo la maternità più di quanto lo facciano le donne che sono occupate in posizioni lavorative meno elevate: questo accade perché a posizioni lavorative più elevate corrispondono remunerazioni più elevate e quindi i costi legati alla maternità, anche aumentando, superano più difficilmente i benefici collegati alla remunerazione. In altre parole, se per esempio l'asilo nido costa 1000 euro, una donna che guadagna 800 euro non ha convenienza a continuare a lavorare affidando il bambino al nido mentre una donna che ne guadagna 5000 continuerà a trovare conveniente continuare a lavorare.

Questo tipo di analisi fornisce sicuramente degli elementi utili per spiegare le ragioni che stanno alla base delle differenze occupazionali tra le donne e gli uomini. Tuttavia essa diventa talvolta tautologica. Infatti, la teoria economica tradizionale spiega le differenze occupazionali sostenendo che per le donne, e ancora di più per le madri, sia economicamente conveniente svolgere un certo tipo di lavori e non altri, accettare salari più bassi e carriere più limitate o anche lasciare del tutto il mercato del lavoro per prendersi cura dei figli; allo stesso tempo la teoria spiega il fatto che le attività di cura dei figli ricadono prevalentemente sulle madri perché queste svolgono lavori con livelli di remunerazione più bassa.

La tautologia è dovuta al fatto che la teoria economica tradizionale non affronta gli stereotipi e i loro effetti dal punto di vista culturale e delle norme sociali che li alimentano e li rafforzano. Inoltre e di conseguenza, con un'analisi economica tradizionale, è difficile capire in che misura le differenze occupazionali di genere o quelle tra madri e non madri siano fondate su differenze che realmente distinguono gli uomini dalle donne e le madri dalle non madri e in che misura esse siano invece frutto di discriminazioni basate su stereotipi.

9.4.2 ... e in sociologia

La sociologia ha affrontato in modo diverso il problema delle discriminazioni occupazionali di genere e di maternità, mettendo in evidenza come i datori di lavoro che selezionano i futuri dipendenti possano essere condizionati da stereotipi

che fanno apparire le donne meno adatte agli uomini o le madri meno adatte delle non madri per alcuni lavori. Altri stereotipi posso operare facendo percepire le donne come meno attaccate al lavoro e meno produttive, e di conseguenza far considerare adeguata una remunerazione più bassa rispetto a quella che verrebbe attribuita ad un uomo o ad una donna che non ha figli. Al limite, possono operare stereotipi che fanno percepire le donne come inadeguate al lavoro retribuito fuori casa. Ciascuno di questi stereotipi è frutto di credenze e di norme sociali che si sono riproposte e rafforzate nel tempo.

La sociologa England (2005), mette in evidenza che l'analisi degli stereotipi, non solo in economia ma anche in sociologia, è carente soprattutto sul versante dell'offerta. Questo accade a causa di una sorta di tabù, quello che molti studiosi mostrano nei confronti della "teoria della socializzazione". Questa teoria ipotizza che la cultura, intesa come insieme di norme di comportamento trasmesse da una generazione ad un'altra, genera preferenze, interessi e aspirazioni che sono diversi per i maschi e per le femmine. La teoria della socializzazione, individua in queste differenze di "gusti", la causa delle differenze di genere nelle scelte di formazione e di occupazione. Secondo England (2005), questa teoria è rifiutata o almeno messa da parte dalla maggior parte dei sociologi perché essa comporterebbe una sorta di "rassegnazione" e "paralisi": infatti se le donne scelgono sulla base dei propri gusti e sono soddisfatte, il problema della discriminazione occupazionale di genere di fatto non esiste. Un'altra ragione per la quale la teoria della socializzazione non è accettata è perché essa contrasterebbe con quella definita del "doing gender" (West e Zimmerman, 1978), secondo la quale lo stesso concetto di genere non sarebbe innato ma piuttosto frutto dell'interazione sociale.

9.5. COME È POSSIBILE SUPERARE LE DIFFICOLTÀ: IL CONTRIBUTO DELL'ECONOMIA COGNITIVA E SPERIMENTALE

Dunque, l'analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri è ostacolata innanzitutto da problemi di natura metodologica e principalmente dalle difficoltà di misurare le discriminazioni e la loro incidenza. A questo si aggiunge, nel caso delle discriminazioni sul versante dell'offerta, la difficoltà di ammettere forme di auto-discriminazione da parte delle madri. Il risultato è che la scelta di non lavorare, cercare solo lavori compatibili con la cura dei figli e accettare salari più bassi sia il frutto non di auto-discriminazione ma di scelte razionali ed efficienti (come accade in alcuni modelli economici) e anche di scelte libere (come accade con alcune interpretazioni della teoria della socializzazione).

Il superamento di queste difficoltà può essere agevolato dal ricorso ad alcuni strumenti metodologici relativamente nuovi: quelli messi a disposizione dall'economia cognitiva e sperimentale.

9.5.1 Economia cognitiva e discriminazioni

La componente cognitiva in economia nasce dalla necessità, avvertita da alcuni economisti, di un maggiore realismo delle analisi economiche. L'espressione è introdotta nel corso degli anni Novanta (Bourguine e Walliser, 1992; McCain, 1992; North, 1996). I modelli economici tradizionali sono stati criticati da più parti perché considerati eccessivamente astratti e per questo poco adatti a spiegare e interpretare in modo realistico la realtà. In questo contesto, l'economia cognitiva nasce come tentativo di includere all'interno dei modelli economici le specificità istituzionali, storiche e culturali che caratterizzano un ambiente (geografico/territoriale, culturale, sociale) differenziandolo da altri ambienti. In altre parole, l'idea è quella di includere gli aspetti qualitativi che rimangono generalmente esclusi in una analisi di tipo quantitativo.

L'economia cognitiva è definita in questo modo perché si fonda su un concetto nato all'interno delle scienze cognitive, ossia il concetto di feedback o retroazione. L'idea centrale è che i comportamenti economici siano frutto dell'interazione tra i soggetti e l'ambiente (anche sociale). Dunque, ciascun soggetto compie scelte utilizzando le informazioni che riceve dall'ambiente, che vengono interpretate in modo soggettivo sulla base delle caratteristiche, dell'esperienza pregressa e della cultura di ciascuno. Una volta compiuta la scelta, il soggetto ne valuta gli effetti attraverso il feedback che riceve dall'ambiente: se è positivo quel tipo di scelta si consolida e viene riproposto in futuro di fronte a contesti simili, altrimenti viene abbandonato. I principali riferimenti teorici sono Herbert Simon e Friedrich von Hayek.

Rispetto all'analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri e delle norme sociali, delle credenze e anche degli stereotipi sui quali esse si fondano, il contributo dell'economia cognitiva può essere principalmente quello di consentire di prendere in seria considerazione la teoria della socializzazione e i suoi effetti senza per questo giungere alla conclusione che i comportamenti auto-discriminatori delle lavoratrici madri siano il frutto di scelte obbligate e imm modificabili. È infatti sufficiente modificare l'esperienza personale di alcune lavoratrici-madri per innescare cambiamenti che possono investire un intero ambiente, diffondersi e modificare le stesse norme sociali (come è accaduto per le discriminazioni lavorative nei confronti delle donne sposate). Dunque, le forme di auto-discriminazione e anche quelle di discriminazione possono essere modificate ma i meccanismi spontanei del mercato non sono sufficienti. Occorre un intervento esterno, di tipo culturale, che orienti i

meccanismi di mercato in modo tale da condurre i sistemi socio-economici verso situazioni caratterizzate da un minore livello di discriminazioni.

9.5.2 Economia sperimentale e discriminazioni

Da alcuni decenni ma soprattutto negli ultimi anni, i dati sulle differenze di genere e di maternità che caratterizzano il mercato del lavoro hanno attirato l'attenzione di una parte dell'economia che utilizza strumenti metodologici relativamente nuovi: l'economia sperimentale.

L'economia sperimentale è il frutto dell'applicazione del metodo di laboratorio (sperimentale) a parte della teoria economica (Davis e Holt, 1993; Roth e Kagel, 1995). La realizzazione di un esperimento di economia richiede il coinvolgimento di soggetti reali ai quali viene chiesto di compiere scelte in un ambiente controllato dallo sperimentatore. Proprio come succede negli esperimenti delle scienze naturali, lo sperimentatore ha la possibilità di isolare una o più variabili e di verificarne l'effetto sulle scelte dei soggetti. Nel caso degli esperimenti sulle discriminazioni legate alla maternità, quest'ultima rappresenta la variabile da isolare: quindi, per esempio, si sottopongono ad alcuni soggetti reali curricula identici in tutto, ad eccezione dello stato parentale (in alcuni casi il titolare del cv ha figli in altri casi no) e si chiede una valutazione dei cv. In questo modo, le differenze di valutazione che si constatano tra i cv delle madri e quelli delle non madri, saranno dovute esclusivamente alla maternità, dal momento che i cv per il resto sono identici. È questo il vantaggio più importante garantito dalla sperimentazione: nella realtà sarebbe difficile o impossibile individuare due profili identici in tutto ad eccezione che per lo stato parentale. Per questo nella realtà è difficile misurare le discriminazioni legate alla maternità.

Un esperimento può inoltre essere replicato, dallo stesso sperimentatore o da altri. Durante la realizzazione dell'esperimento economico, devono essere rispettate una serie di regole, chiamate protocollo sperimentale, affinché i risultati siano considerati validi.

Il metodo sperimentale è stato applicato in particolare alla teoria delle decisioni, individuali e strategiche, e alla teoria del mercato. Il premio Nobel per l'economia conferito contestualmente nel 2002 agli sperimentalisti Daniel Kahneman e Vernon Smith è considerato come il riconoscimento dell'importanza del metodo sperimentale in economia.

Nel caso dell'economia, la realtà sperimentale è costituita dal comportamento economico degli uomini. Come conseguenza, i soggetti dell'esperimento generalmente sono persone.

Gli strumenti possono essere suddivisi in strumenti materiali e strumenti concettuali. Gli strumenti materiali sono costituiti dal laboratorio (luogo fisico), dai

soggetti, dalle tecniche (prevalentemente informatiche, talvolta cartacee, raramente orali). Gli strumenti concettuali possono variare a seconda della tipologia di esperimento che si realizza, tuttavia possono essere sintetizzati - così come accade per le altre discipline sperimentali - nella possibilità di “confrontare”. Infatti il ruolo di una determinata variabile è studiato confrontando il comportamento delle persone nei casi in cui essa è presente o assente (un confronto analogo può essere fatto comparando situazioni in cui una variabile si presenta con modalità diverse): nel caso della maternità, la variabile – come si è detto – è quest’ultima. Come conseguenza, l’economia sperimentale richiede che i soggetti sperimentali vengano sottoposti a situazioni diverse, chiamate trattamenti. La variabile che si intende studiare è presente in uno solo dei trattamenti (così è isolata e controllata): in genere il trattamento in cui essa è assente (nel nostro esempio i cv delle non madri) è definito trattamento base o trattamento di controllo, proprio perché si tratta del trattamento che funge da punto di riferimento per verificare cosa cambia se la variabile analizzata è presente o assente.

La realizzazione di un esperimento economico efficace e accettato dalla comunità scientifica richiede il rispetto di un rigido protocollo di regole, che devono essere rese note insieme ai dati sperimentali. In particolare, gli sperimentalisti economici attribuiscono grande importanza alle istruzioni, al sistema di incentivi e alla correttezza nei confronti dei soggetti sperimentali.

Rispetto all’analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri, il contributo principale dell’economia sperimentale è quello di rendere misurabili le discriminazioni, di isolare le variabili che le generano e, in questo modo spiegarne le cause e individuare gli strumenti più adeguati per ridurle. L’analisi sperimentale, come si vedrà nel prossimo paragrafo, ha anche consentito di aggiungere elementi nuovi alla conoscenza disponibile sulla natura stessa delle discriminazioni e degli stereotipi sui quali esse si basano.

9.6 GLI ESPERIMENTI SULLE DISCRIMINAZIONI LEGATE ALLA MATERNITÀ

L’economia sperimentale ha messo in evidenza che esistono discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri, ne ha offerto una misurazione, ha messo in evidenza che si tratta di discriminazioni persistenti (difficili da combattere, soprattutto per la singola lavoratrice-madre).

9.6.1 Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici in gravidanza

Nel processo di valutazione per l’assegnazione di un lavoro, le donne incinte vengono valutate in modo molto diverso. Si considerano due donne che rispon-

dono ad un'offerta di lavoro come manager. Le due donne hanno le medesime competenze ed esperienze ma solo una delle due è visibilmente incinta. A parità di tutte le altre condizioni, il fatto di essere visibilmente incinta è sufficiente a fare valutare la donna come meno adatta al lavoro di manager, meno affidabile, meno autorevole, più gentile, più emotiva e più irrazionale (Halpert, Wilson e Hickman, 1993; Corse, 1990).

Anche in una valutazione delle performance lavorative di donne già occupate, la gravidanza incide negativamente. È particolarmente impressionante un esperimento nel quale vengono mostrati ai valutatori due video nei quali è rappresentata una donna che lavora. I due video sono identici in tutto, ad eccezione di un elemento (la variabile): solo in uno dei due, la donna è visibilmente incinta. In questo caso, nonostante le azioni compiute dalla donna incinta siano identiche a quelle compiute dalla donna non incinta nell'altro video, la donna incinta viene valutata come meno impegnata e la sua *performance* lavorativa viene valutata come più scarsa (Halpert, Wilson e Hickman, 1993).

9.6.2 Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici-madri

Alcuni studi mostrano che, in fase di valutazione per l'assegnazione di un lavoro, la stessa donna viene considerata meno competente, meno impegnata e meritevole di un salario più basso quando è madre rispetto a quando non ha figli (Cuddy, Fiske e Glick, 2004; Correll, Benard e Paik, 2007). Questi studi sono realizzati – grosso modo come nell'esempio descritto sopra (par. 5.2.) - facendo valutare dei *curricula* identici in tutto, ad eccezione che per lo stato parentale. La maternità/paternità rappresenta la variabile che è assente in alcuni casi e presente in altri. Emerge che, quando la maternità è presente, essa condiziona negativamente la valutazione del cv. Un aspetto particolarmente interessante è che invece la paternità, quando è presente non solo non condiziona negativamente la valutazione del cv ma in alcune circostanze, la migliora.

Un altro studio, nel quale si simula la valutazione di *curricula* per la assunzione di avvocati, mostra che i valutatori richiedono per le madri il rispetto di standard più elevati rispetto a quelli richiesti per i padri (Fuegen *et al.*, 2004).

9.6.3 La trappola degli stereotipi normativi: la lavoratrice madre che si dimostra competente continua ad essere discriminata

L'analisi sperimentale mostra che le lavoratrici madri vengono discriminate rispetto alle non madri sia nella valutazione del lavoro svolto sia nella valutazione dei *curricula* in prospettiva di una assunzione. Le madri sono considerate meno competenti, meno impegnate e meritevoli di un salario più basso, il loro lavoro è valutato peggio e devono rispondere a standard più elevati. È utile ricordare

che tutte le differenze tra le madri e le non madri sono riconducibili esclusivamente alla maternità, dal momento che nella costruzione degli esperimenti, tutti gli altri parametri vengono ipotizzati identici. È inoltre utile sottolineare che le stesse discriminazioni non si verificano quando la variabile è la paternità.

Di fronte a questo quadro, risulta già evidente che ci si trova di fronte a discriminazioni legate a stereotipi, dal momento che negli esperimenti descritti non ci sono differenze effettive tra una lavoratrice madre e una lavoratrice che non ha figli: si ricordi infatti che uno tra i principali vantaggi dell'analisi sperimentale è quella di poter isolare una sola variabile. Nella realtà non è possibile, o quantomeno è difficile, ricondurre le differenze nella valutazione delle performance lavorative di due donne esclusivamente alla maternità perché nella realtà tra le due donne ci saranno inevitabilmente anche altre differenze. Per queste ragioni, è difficile dire se le differenze nelle valutazioni devono essere ascritte alla maternità o a qualche altra differenza. Invece, nella realtà sperimentale, semplificata e ricostruita in laboratorio, si costruiscono artificialmente due profili identici in tutto a eccezione che nello stato parentale: dunque, in questo caso, ogni differenza nella valutazione può essere ricondotta esclusivamente ed inequivocabilmente alla maternità.

Se le discriminazioni sono legate a stereotipi e in particolare al fatto che le lavoratrici madri sono considerate infondatamente meno competenti e meno impegnate, allora si potrebbe pensare che se una lavoratrice madre smentisce questo genere di stereotipo, riuscirà a superare la condizione di discriminazione.

Purtroppo, la trappola della discriminazione è molto più difficile da vincere. Come mostra un esperimento realizzato da Benard e Correll (2010), anche quando le lavoratrici madri dimostrano di essere competenti e impegnate, vengono comunque discriminate. Infatti, nel momento in cui la lavoratrice madre mostra di essere competente e impegnata, ella è comunque discriminata perché è considerata meno cordiale, meno simpatica e più ostile nei rapporti interpersonali.

La donna competente è considerata diversa da come dovrebbe essere (sacrificare il lavoro per i figli) per rispondere allo stereotipo. La non rispondenza allo stereotipo si traduce automaticamente nelle caratteristiche di freddezza, falsità, egoismo, cattiveria e antipatia (Heilman, 2001). Tutte queste caratteristiche incidono negativamente sulla valutazione del suo lavoro, della sua assumibilità, dell'entità adatta del suo salario (Heilman et al., 2004).

Benard e Correll (2010), dopo avere descritto questi stereotipi nelle discriminazione di genere, ne mostrano la consistenza anche nel confronto tra lavoratrici madri e non madri.

Dunque, anche se si superasse la discriminazione statistica nei confronti della maternità, rimarrebbe comunque un'altra forma di discriminazione. Gli autori

spiegano il persistere delle discriminazioni facendo ricorso alla differenza tra stereotipo descrittivo e stereotipo normativo. Lo stereotipo descrittivo è quello legato ad una falsa credenza su ciò che un determinato soggetto (in questo caso le madri) possono fare. Lo stereotipo normativo è invece legato ad una falsa credenza su ciò che un determinato soggetto (in questo caso le madri) dovrebbero (stereotipo prescrittivo) o non dovrebbero (stereotipo proscrittivo) fare. Se lo stereotipo descrittivo viene superato, dimostrando che la madre è in grado di svolgere bene un certo tipo di lavoro, subentra lo stereotipo normativo: una madre che si dimostra capace nel suo lavoro è considerata per stereotipo normativo priva delle caratteristiche che si confanno ad una madre.

Altri stereotipi normativi richiamati da Benard e Correll (2010) si riscontrano nelle donne manager, che sono considerate meno eque ed oneste quando appaiono in gravidanza rispetto a quando appaiono non in gravidanza (Corse, 1990). Più in generale, le donne sono considerate meno materne quando lavorano in full-time rispetto a quando lavorano in part-time (Etaugh e Folger, 1998).

Così le lavoratrici madri (e più in generale le donne) si trovano in una doppia trappola: o sono considerate incompetenti oppure se viene riconosciuta loro la competenza, sono comunque considerate caratterialmente inadeguate (Rudman, 1998). In ogni caso non sfuggono alla discriminazione. Dunque la persistenza della discriminazione è tale da rendere impossibile (o almeno molto difficile) il suo superamento da parte della singola madre.

9.6.4 Esistono dinamiche auto-discriminanti?

L'indagine sperimentale, oltre a dimostrare l'esistenza di dinamiche discriminanti nei confronti delle lavoratrici madri e a spiegarne le radici, si è impegnata anche su quel terreno più difficile che è rappresentato da quella che England (2005) definisce discriminazione sul versante dell'offerta. In altre parole, l'economia sperimentale, da diverso tempo abituata ad analizzare le differenze nei comportamenti economici e lavorativi tra donne e uomini, ha verificato, mettendo da parte tabù e preconcetti, l'esistenza e la natura di differenze nelle performance lavorative legate alla maternità.

Le donne risultano più generose e cooperative (Eckel and Grossman, 1998; 2003). Più cooperative significa che sono più concilianti e quindi disponibili ad accettare – per esempio un salario più basso. Le donne risultano inoltre meno propense al rischio e alla competizione da parte delle donne (Niederle e Vesterlund, 2007). La avversione al rischio aumenta con la maternità (Bauer e Chytlova, 2009).

Cadsby, Servatka e Song (2012), hanno realizzato un esperimento proprio sulla propensione alla competizione, riprendendo il lavoro di Niederle e Vesterlund

(2007). La loro ipotesi è che le donne vivano una sorta di conflitto di identità: quella lavorativa e quello legato alla famiglia e in questo modo mettano in atto una forma di auto-discriminazione o quantomeno comportamenti che rinforzano la discriminazione da parte dei datori di lavoro. Nel loro esperimento, gli autori sottopongono i soggetti sperimentali alla scelta tra un gioco competitivo e uno non competitivo. Prima della scelta, una parte dei soggetti risponde ad alcune domande che riguardano il lavoro mentre un'altra parte risponde a domande che riguardano la famiglia. In questo modo, si realizza quello che viene chiamato un *priming*, ossia si focalizza artificialmente l'attenzione di una parte dei soggetti sulla famiglia e dell'altra parte sul lavoro. Il risultato è che tra le donne, quelle che hanno avuto il priming sulla famiglia sono meno propense alla competizione di quelle che hanno avuto il priming sul lavoro. Invece, tra gli uomini l'uno o l'altro priming non modifica i comportamenti. Le conclusioni più interessanti dell'esperimento sono due: la minore competitività delle donne non è dovuta a minori capacità ma piuttosto al fatto che le donne rispondono allo stereotipo della madre che deve essere, tra l'altro, meno competitiva; se le donne si focalizzano sulla famiglia diventano meno competitive mentre sono più competitive se si focalizzano sul lavoro. Si tornerà su questi risultati (par. 8.1).

9.7 UN ESPERIMENTO PILOTA SU MATERNITÀ E PERSISTENZA DEGLI STEREOTIPI

L'esperimento, realizzato presso l'Università del Salento, riprende quello di Correll, Benard e Paik (2007). Come quest'ultimo, il primo prevede la valutazione di *curricula* identici in tutto ad eccezione dello stato parentale.

9.7.1 I soggetti sperimentali

I soggetti sperimentali sono 175 studenti, iscritti ai corsi di laurea in Psicologia e Scienze della politica dell'Università del Salento. I gruppi contengono sia maschi che femmine ma le femmine sono prevalenti. Come evidenziato da Correll, Benard e Paik (2007), reperire un numero sufficiente di datori di lavoro è molto difficile e, ad ogni modo, è dimostrato che le valutazioni degli studenti sono simili a quelle dei datori di lavoro reali e che le valutazioni ipotetiche sono simili a quelle reali (Cleveland e Berman, 1987; Cleveland, 1991; Olian e Schwab, 1988).

9.7.2 La procedura

Gli studenti sono stati suddivisi in 4 gruppi. Ciascun gruppo ha ricevuto un curriculum di una donna di 33 anni da valutare per una posizione manageriale per conto di un'azienda.

Le differenze tra i 4 gruppi sono le seguenti.

Il curriculum sottoposto al primo gruppo descriveva la donna come sposata ma non faceva alcun riferimento alla maternità.

Il curriculum sottoposto al secondo gruppo descriveva la donna come sposata e madre di due figli di sei e tre anni. Per rafforzare il riferimento alla maternità, come in Correll, Benard e Paik (2007), si indicava tra le altre attività della donna l'impegno come rappresentante dei genitori nel Consiglio di classe per il figlio più grande. Parallelamente, nel primo gruppo, invece si era indicato l'impegno della donna come Amministratrice di condominio.

Il curriculum sottoposto al terzo e al quarto gruppo era uguale a quello dei due precedenti. Quello che cambiava in questi due casi è che il terzo gruppo leggeva, tra le caratteristiche dell'azienda, la possibilità di rientrare in sgravi fiscali previsti per l'assunzione di neo-mamme. Nel quarto invece compariva una breve frase nella quale si faceva presente che la minore affidabilità lavorativa delle madri è legata a stereotipi e credenze legate al passato.

A ciascun partecipante all'esperimento di ciascun gruppo, è chiesto di dare una valutazione sulla opportunità di assumere la donna, in una scala da 1 a 5. A ciascuno è inoltre chiesto di indicare un livello di salario adeguato tra i seguenti: meno di 1200 euro; tra 1200 e 1400 euro; tra 1400 e 1600 euro; tra 1600 euro e 1800 euro; più di 1800 euro.

9.7.3 Gli obiettivi

L'obiettivo principale dell'esperimento è quello di confrontare l'effetto di politiche basate su incentivi di tipo monetario-fiscale con l'effetto di politiche basate con su incentivi non monetari ma di natura "culturale".

La differenza tra il primo e il secondo gruppo ha lo scopo di valutare l'entità delle discriminazioni basate sulla maternità; la differenza tra il secondo e il terzo gruppo ha lo scopo di valutare l'efficacia di politiche fiscali basate su incentivi monetari; la differenza tra il terzo e il quarto gruppo ha lo scopo di valutare l'efficacia di politiche culturali, basate su incentivi non monetari.

9.7.4 I risultati

Come si vede in figura 9.3, nel caso in cui i curricula sottoposti ai valutatori non contengono alcun riferimento alla maternità (I colonna), il 61% dei valutatori da un giudizio di assumibilità molto alto (4 o 5 su una scala da 1 a 5).

Quando invece nei curricula compare il riferimento alla maternità della donna, la percentuale di valutatori che da un giudizio di assumibilità elevato scende al 56% (II colonna).

La terza colonna corrisponde ai valutatori che oltre a vedere il riferimento alla maternità della donna, hanno anche l'informazione che l'azienda può bene-

ficiare di incentivi fiscali legati alla assunzione di donne con figli piccoli: come si vede, in questo caso, la percentuale di valutatori che dà una valutazione di assumibilità alta sale al 65%, superando anche quella del primo gruppo, quando era totalmente assente il riferimento alla maternità. Quindi, l'incentivo di tipo fiscale non solo riporta le valutazioni di assumibilità al livello in cui esse si collocano quando non c'è riferimento alla maternità, ma consentono anche di superare quel livello. Una possibile spiegazione è che l'incentivo vada a rimediare anche ad una parte delle discriminazioni legate al genere, che in questo esperimento non sono misurate ma probabilmente contribuiscono ad abbassare le valutazioni del primo gruppo rispetto al caso in cui il curriculum appartenesse ad un uomo. L'aspetto più sorprendente si trova però nel quarto gruppo. In questo caso, i valutatori oltre alle informazioni avute da quelli del terzo gruppo leggono anche un breve periodo nel quale si fa riferimento alla natura stereotipale delle discriminazioni nei confronti delle madri. L'effetto atteso sarebbe un aumento della percentuale di valutazioni positive. In genere, infatti, negli esperimenti, gli incentivi di natura non monetaria (quelli che non fanno leva sui soldi, come tasse o incentivi, ma fanno leva sulla coscienza), mostrano una efficacia molto elevata. In questo caso, invece, in presenza di un incentivo non monetario e nonostante permanga l'incentivo monetario presente nel terzo gruppo, la percentuale delle valutazioni positive scende al 53%. Se i dati trovassero riscontro in successive prove sperimentali, una possibile spiegazione potrebbe essere individuata nel fatto che in questo caso, il riferimento alla maternità, anche se fatto in modo da

valutazione di assumibilità

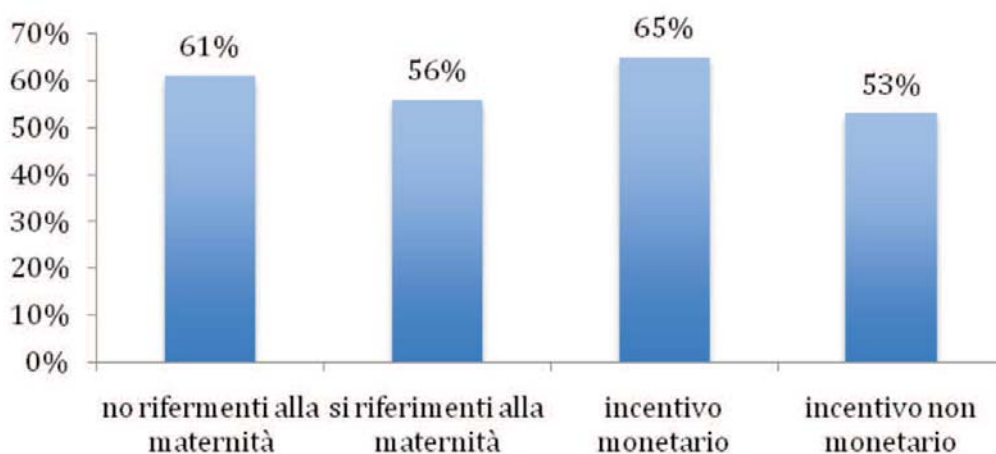


Figura 9.3. Percentuale di valutatori che danno un giudizio di assumibilità pari o maggiore a 4 su 5.

far riflettere sulla infondatezza degli stereotipi, va ad alimentare lo stereotipo stesso invece che ridurlo. Si tratterebbe di una spiegazione in linea con quanto spiegato a proposito della natura normativa degli stereotipi legati alla maternità (par. 9.6.3).

Nella seconda parte, si ripropone la stessa suddivisione della prima parte ma, in questo caso, viene domandato ai valutatori di indicare un livello di salario adeguato tra i seguenti: meno di 1200 euro; tra 1200 e 1400 euro; tra 1400 e 1600 euro; tra 1600 euro e 1800 euro; più di 1800 euro.

Nel primo gruppo (Figura 9.4), che non vede riferimenti alla maternità della donna, la percentuale di coloro che abbinano alla donna un livello di remunerazione alto (uguale o superiore a 1600) è pari al 31%.

Quando invece nei curricula compare il riferimento alla maternità della donna, la percentuale di valutatori che le attribuisce una remunerazione elevata scende al 17% (II colonna). In questo caso, la diminuzione è molto più consistente che nella valutazione di assumibilità. Evidentemente, tra i partecipanti l'idea che una madre possa essere assunta tanto quanto una donna che non ha figli è molto più diffusa dell'idea che una madre possa percepire una remunerazione elevata tanto quanto una donna che non ha figli. Inoltre, confrontando le due figure, si vede che più in generale è diffusa l'idea che una madre possa lavorare (il 56% la assumerebbe) ma con un salario più basso (solo il 17% consiglia un salario elevato). Occorre evidenziare che questo vale anche per le donne in generale perché, anche in assenza del riferimento alla maternità, il 61% considera la donna assumibile ma solo il 31% le assegna una remunerazione elevata. Anche in questo caso il

Livello di remunerazione

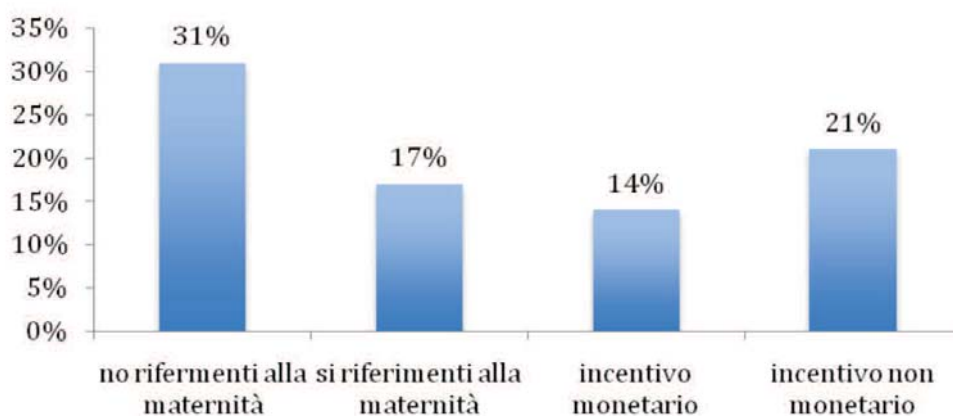


Figura 9.4: Percentuale di valutatori che consigliano una remunerazione mensile pari o maggiore a 1600 euro

confronto con le valutazioni di curricula appartenenti ad un uomo sarebbe stato un utile punto di riferimento, sebbene sia noto che gli uomini vengono valutati meglio sia in assenza che in presenza di figli.

A differenza che per le valutazioni di assumibilità, nella indicazione del livello di remunerazione, l'incentivo monetario, sempre sotto forma di sgravio fiscale, non sortisce effetti significativi. In verità c'è un ulteriore abbassamento della percentuale di valutatori che assegnano remunerazioni elevate ma si tratta di pochi punti. Una possibile spiegazione è che lo sgravio sia collegato all'assunzione e non al livello di remunerazione. Tuttavia è possibile che l'idea della necessità di uno sgravio legato alla maternità, induca a pensare ad una minore produttività delle madri che rende necessario lo sgravio stesso. Infatti uno scarso effetto è sortito anche dall'incentivo non monetario che porta le attribuzioni di una remunerazione alta al 21%. In questo caso, la situazione migliora rispetto a quando è presente solo l'incentivo monetario ma l'effetto è minimo se confrontato con quello che in genere caratterizza gli incentivi non monetari. E in ogni caso, probabilmente, il miglioramento è dovuto in parte anche al livello molto basso di remunerazioni elevate che si ottengono con l'incentivo monetario.

Più in generale, e indipendentemente dagli incentivi monetari o non monetari, la maternità incide negativamente sulla decisione di assumibilità di una donna ma incide molto di più e sempre negativamente sulla valutazione del livello di salario da attribuirle. Rispetto ad incentivi di tipo monetario, la valutazione di assumibilità appare più sensibile della valutazione sul livello di remunerazione adatto. Gli incentivi di tipo non monetario hanno un effetto negativo sulla valutazione di assumibilità e un effetto positivo ma contenuto sulle indicazioni del livello di remunerazione: in entrambi i casi, essi hanno effetti molto più bassi rispetto a quelli che in genere sortiscono in situazioni che non riguardano la maternità. Come si è detto, questo tipo di effetto è in linea con gli studi che evidenziano la natura normativa degli stereotipi sulla maternità, che li rende particolarmente persistenti: il riferimento alla maternità, anche se fatto in modo da far riflettere sulla infondatezza degli stereotipi, va ad alimentare lo stereotipo stesso invece che ridurlo.

9.8 I RISULTATI SPERIMENTALI E LE DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI MATERNITÀ

I risultati dell'analisi sperimentale forniscono una misurazione delle discriminazioni legate alla maternità e anche alcune spiegazioni nuove delle loro cause e delle loro conseguenze. La peculiarità degli esperimenti è quella di analizzare le cause prime della discriminazione e per questa ragione essi forniscono indica-

zioni e valutazioni utili sulle tipologie di interventi più adatti per ridurre o eliminare non solo gli effetti ma anche le cause delle discriminazioni. Questo è tanto più importante dal momento che è emerso in modo chiaro che i comportamenti discriminanti resistono a interventi che cercano di limitarne gli effetti e richiedono invece un trattamento che tenga conto delle loro radici psicologiche e culturali.

L'analisi sperimentale aiuta a far emergere alcuni aspetti che talvolta vengono trascurati ma che sono di grande importanza per comprendere le dinamiche che sono alla base dell'abbandono del lavoro da parte della donna, anche quando questo prende la forma della costrizione. In particolare, sembra utile riconsiderare alla luce dei risultati sperimentali:

- le dimissioni in bianco come fenomeno complesso
- indennità *versus* sevizi
- la necessità di interventi culturali e normativi

9.8.1 Le dimissioni in bianco come fenomeno complesso

La pratica delle dimissioni in bianco è difficile da analizzare in maniera approfondita perché è un fenomeno che matura in un contesto di illegalità e dunque mantiene una dimensione di opacità forte. Certamente, essa prende in molti casi la forma della decisione unilaterale che è imposta alla lavoratrice madre, indipendentemente dalla sua volontà. Tuttavia, l'analisi congiunta delle forme e delle cause delle discriminazioni da parte dei datori di lavoro e delle forme di auto-discriminazione da parte delle lavoratrici madri, può aiutare ad uscire da una semplificazione eccessiva: quella di vedere i datori di lavoro sistematicamente come spietati massimizzatori dei profitti che non perdono tempo a riflettere sul da farsi di fronte ad una lavoratrice in gravidanza. I risultati sperimentali possono essere utili a comprendere che si tratta spesso di un fenomeno più complesso.

Vedere gli stereotipi in azione su entrambe le categorie, può aiutare a capire che l'una come l'altra sono investite dalla forza di credenze e norme che ne influenzano le scelte. Così come la donna, indotta a focalizzarsi sulla maternità diventa meno competitiva, il datore di lavoro, focalizzato sulla maternità, assume comportamenti discriminatori. In entrambi i casi, i comportamenti possono essere frutto di scelte se non inconsce quantomeno non razionali. Di questi aspetti sarebbe opportuno tenere conto nella scelta delle politiche da attuare.

Inoltre, i risultati sperimentali inducono a domandarsi quale sia il ruolo delle forme di auto-discriminazione che caratterizzano le madri in questa pratica. Se è vero che le maternità diminuisce la propensione alla competizione da parte delle donne, di fronte ad un datore di lavoro che pone la maternità in termini problematici (anche senza costringere la donna a dimettersi), la donna è immediatamente esposta all'influenza della immagine di sé come madre. Questa esposizione

opera nella realtà così come il priming descritto nel par. 6.4. opera nell'esperimento e rende la lavoratrice quantomeno più disponibile ad accettare la scelta del lavoratore.

Questo contribuirebbe a spiegare alcuni comportamenti apparentemente strani, come l'esiguo numero di denunce rispetto alla entità del fenomeno:

- una persona meno propensa alla competizione è anche meno propensa ad intraprendere una battaglia legale.

- inoltre una parte degli abbandoni forzati del lavoro potrebbero non essere frutto di costrizione (ricorso alle dimissioni in bianco) e quindi passibili di denuncia. Molti abbandoni forzati, correttamente percepiti e descritti come tali dalle lavoratrici madri, potrebbero essere indotti, ottenuti con l'assenso della lavoratrice, in un momento della vita in cui la sua capacità di affrontare situazioni di competizione e conflitto è abbassata dall'effetto normativo del ruolo di madre ma anche da effetti di natura biologica. Infatti, come riportato da Cadsby, Servatka e Song (2012), alcuni studi mostrano che le donne sono molto meno propense alla competizione nelle fasi del ciclo mestruale in cui il livello ormonale è basso mentre nelle fasi in cui il livello ormonale è alto sono tanto competitive quanto gli uomini (Wozniak, Harbaugh e Mayr, 2010). L'effetto potrebbe essere non biologico ma psicologico, perché dovuto al "priming" esercitato dal ciclo mestruale che compare in concomitanza di livelli ormonali bassi: in altre parole, il ciclo mestruale attiva l'identità culturale femminile e questo genera una maggiore avversione alla competizione (Datta Gupta, Poulsen e Villeval, 2013).

Sia che si tratti di un effetto biologico sia che si tratti di un effetto psicologico, sia che si tratti di una combinazione di entrambi, è noto che il periodo di puerperio è caratterizzato da un repentino abbassamento dei livelli ormonali ed è anche un periodo nel quale l'identità culturale di madre diviene forte come non mai.

Quindi, la donna sottoposta al "priming" della maternità e/o agli effetti biologici fugge più facilmente le situazioni di conflitto che si potrebbero creare sul luogo di lavoro se ella imponesse la sua presenza così come quelle che si creerebbero a seguito di una denuncia.

La conseguenza è che si può verosimilmente ipotizzare che le dimissioni forzate, sia che siano frutto di costrizione formale sia che siano frutto di induzione, trovano una causa forte negli stereotipi e nelle credenze sociali, che agiscono sia sui datori di lavoro sia sulle madri.

All'effetto di questi elementi, si aggiungono quelli dovuti al fatto che in Italia, la legge equipara le dimissioni della madre durante il periodo di maternità ad una risoluzione consensuale che dà diritto a percepire la indennità di disoccupazione, che invece non spetta a chi si dimette fuori dal periodo di maternità. Questo rappresenta un incentivo a licenziarsi o comunque è uno strumento importante che,

in situazioni di difficoltà o di incertezza (come quelle descritte nel paragrafo precedente), può far apparire alla madre la decisione di licenziarsi o l'invito a licenziarsi da parte del datore di lavoro come più accettabile. La equiparazione delle dimissioni durante la maternità ad una risoluzione consensuale (con diritto di indennità di disoccupazione) mostra elementi di omogeneità con la percezione di *benefits* legati alla nascita di un figlio ma slegati dal mantenimento del lavoro da parte della madre, che hanno effetti negativi sulla permanenza delle madri sul mercato del lavoro (Jaumotte, 2004).

9.8.2 Come combattere le dimissioni: servizi di cura per l'infanzia versus indennità

Se l'abbandono del lavoro durante la maternità, che avvenga per costrizione, induzione o scelta, è frequentemente frutto dell'azione di stereotipi e dell'adesione a norme sociali, diventa cruciale individuare le pratiche che li alimentano e quelle che ne indeboliscono l'azione.

Da questo punto di vista, risulta particolarmente utile tornare sul confronto tra indennità e servizi di cura.

Come si è visto (par 9.2.3 e figura 9.1), se si confrontano realtà diverse, emerge che il gap salariale tra maschi e femmine è tanto più basso quanto più è elevata la accessibilità ai servizi per l'infanzia. L'elemento ancora più significativo è che il gap salariale aumenta all'aumentare della durata del periodo di astensione della madre dal lavoro coperto da indennità.

Oltre che sul livello salariale, il ricorso alla indennità di maternità incide anche sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Come indicato da Steiber e Haas (2012), un'ampia letteratura mostra che se l'astensione con indennità – mantenendo il posto di lavoro – agevola il rientro della lavoratrice madre, quando essa si protrae per periodi lunghi, incide negativamente sul ritorno delle madri al lavoro (Ronsen e Sundstrom, 2002; Jaumotte, 2004; Galtry e Callister, 2005).

L'analisi cognitiva e sperimentale può contribuire a spiegare le ragioni che generano questo effetto delle astensioni e delle indennità: infatti l'indennità protrae il periodo di astensione facoltativa delle madri che durante quel periodo sono esposte continuamente alla identità sociale di madre che prende evidentemente il sopravvento su quella lavorativa, inducendole ad allontanarsi dal mercato del lavoro. In questo modo si potrebbe spiegare anche il comportamento delle madri che, sebbene dichiarino che ipoteticamente vorrebbero tornare a lavorare, poi di fatto non cercano lavoro. Se è vero infatti, che in questo fenomeno gioca un ruolo chiave lo scoraggiamento (non si cerca lavoro perché si sa di non trovarlo), è anche vero che esso è molto più diffuso tra le madri che tra le donne che non sono madri e gli uomini.

Un altro aspetto importante è l'effetto che il ricorso alle indennità delle lavoratrici madri ha sui datori di lavoro. È quello uno degli elementi che li spinge a considerare problematica la maternità della lavoratrice e a generalizzare per stereotipo, estendendo la problematicità a tutti gli aspetti di tutte le maternità (si veda la parte di ricerca a cura di G. Gaballo).

Il ricorso ai servizi per l'infanzia, invece, consente alle donne di non allontanarsi per lunghi periodi dal mercato del lavoro e di mantenere dunque un maggiore equilibrio tra la identità di madre e quella di lavoratrice. La accessibilità ai servizi di cura svolge un ruolo fondamentale non solo diretto, fornendo un aiuto significativo alle lavoratrici madri, ma anche indiretto perché se la cura dei bambini può essere delegata senza problemi, la donna è meno esposta all'influenza della identità sociale di madre. Se il ricorso alla rete della famiglia sostituisce l'effetto positivo diretto dei servizi, non sostituisce quello indiretto: infatti, una donna che deve organizzare quotidianamente la gestione della cura dei figli da parte dei parenti, è continuamente esposta alla identità sociale della maternità. Contestualmente, se si affermasse una maggiore accessibilità dei servizi di cure e se questa abbassasse il periodo di astensione dal lavoro, anche le preoccupazioni e gli effetti culturali esercitati da essa sui datori di lavoro diminuirebbero.

9.8.3 Dimissioni, stereotipi normativi e insufficienza del mercato

Come si è avuto modo di vedere attraverso l'analisi sperimentale, la linea di demarcazione tra le dimissioni volontarie e le dimissioni forzate sembra essere molto meno definita se guardata dal punto di vista dell'influenza esercitata da stereotipi e norme sociali e culturali.

Sia quando ci si trova di fronte ad un licenziamento mascherato da dimissione sia quando ci si trova di fronte ad una dimissione più o meno volontaria, stereotipi e norme sociali sono sempre in atto, sia sulle lavoratrici madri che sui datori di lavoro.

Un altro elemento che accomuna le diverse tipologie di dimissioni e i diversi soggetti coinvolti è la natura normativa degli stereotipi, che li rende particolarmente resistenti.

Si è già visto che le madri, anche se dimostrano di essere capaci, affidabili e attaccate al lavoro vengono comunque discriminate, perché proprio nel momento in cui - dimostrando la proprie capacità - superano uno stereotipo, ne incontrano uno ancora più persistente: quello normativo, che dice come dovrebbero o non dovrebbero essere: il fatto di essere capaci sul lavoro viene immediatamente abbinato ad una carenza delle caratteristiche proprie delle madri (pazienza, dolcezza, dedizione), e di conseguenza vengono considerate impazienti, ostili ed egoiste e per questo vengono ancora una volta discriminate.

Le lavoratrici madri, oltre ad essere oggetto di uno stereotipo persistente (che come si è visto in parte contribuiscono ad alimentare), sono anche soggetto di norme sociali altrettanto persistenti. Se infatti è vero che la inaccessibilità dei servizi per l'infanzia costituisce uno dei problemi più grossi, con gravi effetti diretti e indiretti sulla presenza delle madri sul mercato del lavoro, è per altro verso che anche in presenza di servizi, spesso le madri preferiscono prendersi cura direttamente dei figli o delegare ai parenti. La ragione addotta dalle madri è la preoccupazione che i figli crescano meno bene se affidati alle cure acquistate sul mercato: anche di fronte alla dimostrazione che i figli crescono altrettanto bene, se non meglio, con una madre che lavora e li affida a servizi di buona qualità (Brooks-Gunn, Linver e Kohen, 2002), questa convinzione persiste. Essa è frutto di resistenze di natura culturale. Non solo i datori di lavoro, ma anche le madri hanno una percezione conflittuale del ruolo di madre e di quello di lavoratrice.

Se l'abbandono del lavoro da parte delle donne poggia su stereotipi e norme persistenti, può essere di aiuto il confronto con alcuni altri ambiti nei quali stereotipi e norme simili sono stati combattuti e superati, in particolare: la segregazione occupazionale e gli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio.

In questi ambiti infatti, molta strada è stata fatta (anche se molta ne resta da fare) per superare le dinamiche discriminatorie. Dunque, essi possono fornire indicazioni valide per superare anche le discriminazioni legate alla maternità. In entrambi i casi, un ruolo chiave è stato giocato dai movimenti culturali e in particolare dai movimenti di emancipazione femminile degli anni Sessanta e Settanta.

Il forte cambiamento nella composizione di genere all'interno delle occupazioni è considerato la causa principale della diminuzione della segregazione occupazionale tra il 1970 e il 1990. Nel 1970, negli Stati Uniti il numero delle occupazioni nelle quali la percentuale di donne era pari a zero erano quarantacinque: di quelle, solo una contava meno dell'1% nel 1990. Si sono registrati casi particolarmente significativi come quello della professione di revisori dei conti e contabili, nella quale le donne nel 1979 erano il 24,6% e in solo due decenni sono diventate 52,7% (più della metà). Un altro caso è quello della professione di avvocato che, nello stesso periodo ha visto passare la percentuale delle donne dal 4,5 al 24,5. È diminuita l'associazione anche linguistica di alcuni lavori al genere, con la sostituzione di parole *firemen* con *firefighters*, *policemen* con *policeofficers*, *chairmen* con *chair* (Akerlof e Kranton, 2012).

Così come per nella segregazione occupazionale, anche per gli abbandoni del lavoro da parte delle donne legati al matrimonio ci sono stati cambiamenti significativi. In Italia, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di

quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15% (ISTAT, 2011b). I cambiamenti negli abbandoni legati al matrimonio si prestano particolarmente bene al confronto con gli abbandoni per maternità perché si riferiscono nello specifico al contesto sociale e normativo italiano.

Per contrastare gli abbandoni per matrimonio la legge italiana ha utilizzato norme identiche a quelle utilizzate oggi per contrastare gli abbandoni per maternità. Erano gli anni Cinquanta, quando cominciò ad essere sollevato il problema delle clausole di nubilato, che corrispondono alle attuali dimissioni in bianco. La regolamentazione arrivò nel 1963 con la legge 7/1963, che proprio come accade oggi, prevedeva la nullità del licenziamento per matrimonio, delle clausole di nubilato (che furono dichiarate illegali), e delle dimissioni della lavoratrice nell'anno successivo all'atto di matrimonio, a meno che la lavoratrice non le confermasse entro un mese davanti all'Ufficio del lavoro.

Sia nelle analisi sul superamento della segregazione occupazionale negli Stati Uniti sia nell'esperienza italiana del superamento degli abbandoni del lavoro a causa del gli interventi normativi e culturali hanno svolto un ruolo cruciale. “I cambiamenti introdotti nella legislazione e la pressione esercitata dal movimento di liberazione femminile – non cambiamenti nelle dinamiche competitive stile Becker – hanno causato le variazioni nelle dinamiche del mercato del lavoro osservate a partire dagli anni Sessanta” (Akerlof e Kranton 2012, p. 119). Analogamente, il superamento dell'abbandono, volontario o forzato, del lavoro da parte delle madri richiede molti cambiamenti che non possono essere delegati al mercato né ai singoli ma devono coinvolgere la società nel suo insieme.