

Valentina Manna

Il lavoro delle donne: avanzamenti e contraddittorietà delle normative e della loro applicazione

Abstract

Il contributo propone un'illustrazione dell'attuale condizione delle donne nel mercato del lavoro, testimoniando la persistenza della disparità di genere in ambito lavorativo, seppur in vesti nuove da quelle che avevano alimentato il modello del *glass ceiling* per descrivere la diversa condizione di uomini e donne nel contesto produttivo. Ripercorrendo le metafore utilizzate in letteratura per simboleggiare tale realtà, e i recenti contributi di ricerca sul tema, ci si interroga sugli aspetti di avanzamento e contraddittorietà delle recenti normative europee in tema di pari opportunità e sulle condizioni di efficacia ed efficienza degli organismi a tutela della parità di genere. Alla luce anche dei diversi effetti prodotti dall'attuale condizione di crisi economica sugli uomini e sulle donne, si costruisce, pertanto, un modello interpretativo che evidenzia aspetti paradossali ed evidenti gap tra dimensioni normative e fattuali, sottolineando come l'esperienza della maternità e l'alimentarsi di nuovi stereotipi di genere connessi all'immagine della donna lavoratrice producano un tessuto culturale ancora fortemente discriminante, in una cornice di labirintica precarietà lavorativa femminile.

Key-words: ineguaglianza di genere, mercato del lavoro, pari opportunità, uguaglianza formale e sostanziale, precarietà lavorativa femminile

«Faccio lo stesso lavoro pesante che faceva l'operaio che ho sostituito.
Ma lui guadagnava 40 lire al giorno ed io ne prendo solo 23.
Me ne sapete spiegare la ragione?»

(Lettera di una donna sul giornale del sindacato fascista, datata gennaio 1943.
Miriam Mafai, 1987, p. 137).

Tra numeri e luoghi comuni

Parlare di segregazione femminile sui luoghi di lavoro e tutela antidiscriminatoria nei confronti delle donne può apparire, a un primo sguardo, anacronistico, come l'eco della voce di protesta innalzata in tempi di regime fascista, dall'operaia le cui parole sono riportate in incipit a questo contributo. Sembrerebbe anacronistico, si diceva, in un'epoca come l'attuale, che pare aver fatto propri principi come quello di *gender mainstreaming*¹ ed *empowerment femminile*², a più riprese riportati nelle innumerevoli Direttive a

¹ Per "*gender mainstreaming*" s'intende l'integrazione – nelle normative e nelle prassi – del punto di vista di genere e della dimensione delle Pari Opportunità, ovvero l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra i generi, mobilitando tutte le politiche e le misure d'ordine generale e sensibilizzandole alle

carattere comunitario che sottolineano la necessità dell'introduzione e del rispetto di adeguate politiche a supporto delle pari opportunità tra donne e uomini sul luogo di lavoro.

Purtuttavia, dati e ricerche sul tema (per es. Istat, 2010) evidenziano come la questione della disparità di genere in ambito lavorativo non sia sparita né tantomeno risolta, ma abbia forse assunto forme nuove e lontane dal modello del *glass ceiling* attraverso il quale siamo abituati a leggere la questione della differenza tra i generi nel mondo della produzione. Se la metafora del “soffitto di cristallo”, infatti, intende riferirsi alla presenza di barriere trasparenti, quasi impercettibili – perciò dette di cristallo – che, fondandosi su pregiudizi attitudinali e organizzativi, impediscono alle donne di accedere alle posizioni di vertice nelle loro carriere (Wickwire e Kruper, 1996), l'interrogativo è rivolto al grado di pertinenza che oggi un simile simbolismo assume nel fotografare la condizione del genere femminile in ambito lavorativo. Come nota, infatti, Eagly (Eagly e Carli, 2007) il problema della discriminazione lavorativa nei confronti delle donne, attualmente, non riguarda soltanto l'avanzamento di carriera nel raggiungimento di posizioni gerarchiche, dove anzi le donne talvolta ottengono conquiste, ma si infila in maniera più subdola in tutti i gradini che esse scalano nella loro carriera. In altri termini, ostacoli e discriminazioni sarebbero presenti a tutti i livelli – non solo ai vertici – alimentando, pertanto, una visione *labirintica* della condizione femminile sul lavoro, ovvero metaforicamente piena di curve – visibili o inaspettate – che impediscono il perseguimento di un percorso lineare, mentre creano la sensazione continua del rischio perenne di perdersi, sebbene il labirinto per sua natura preveda sempre la sottile speranza di riuscire a raggiungere la meta, di trovare la via di fuga. Diversamente dal passato, infatti, qualcuna riesce a orientarsi nel labirinto e a rompere il tetto di cristallo finanche per ricoprire posizioni apicali, ma non senza andare incontro a nuove forme di discriminazione connesse all'appartenenza di genere. In proposito Ryan e Haslam (2005), propongono di parlare di *glass cliff* (“precipizio di vetro”), per riferirsi al fatto che le donne, anche quando raggiungono posizioni di responsabilità, riescono a ricoprirle perlopiù per periodi di tempo piuttosto brevi, per poi ri-precipitare a gradini inferiori. Secondo gli autori, inoltre, la precarietà – il vetro metaforicamente – della condizione delle donne in posizioni apicali deriva dal fatto che esse sono sottoposte a controlli e valutazioni più rigorose, mentre ricevono meno rispetto ed esercitano meno influenza dei loro pari uomini (ib.). A ciò Williams (1992) aggiunge un'ulteriore notazione: nelle professioni a maggioranza femminile, gli uomini riescono a fare carriera più frequentemente e rapidamente delle loro colleghe, come se prendessero una scala mobile che li conduce in al-

necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (<http://www.donne-lavoro.bz.it>).

² Concetto introdotto fin dalla Conferenza di Pechino (1995) per indicare un processo volto alla maggiore attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne, attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze che le donne stesse costruiscono. In particolare esso si pone come obiettivi: accrescere l'autostima femminile; valorizzare conoscenze, competenze ed abilità delle donne; sviluppare le loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società, nella politica; aumentare le possibilità di accedere e di permanere nei centri decisionali della società, della politica, dell'economia (www.retepariopportunita.it).

to con maggior rapidità: l'autrice parla infatti di *glass escalator*, ovvero “scala mobile di vetro”.

D'altro canto, la biologia da una parte e gli “obblighi sociali” (Pratto e Walker, 2004) dall'altra, continuano inestricabilmente a legare la questione dell'occupazione-disoccupazione femminile con l'esperienza della maternità, che segna enormemente i cicli d'ingresso e uscita delle donne dal mondo del lavoro, e ne condiziona fortemente il trattamento in ambito lavorativo. Come segnalano ad es. Del Boca et al. (2000); Bratti et al. (2005); Casadio et al. (2008), in Italia si registra una relazione negativa fra maternità e occupazione femminile, determinando la maternità un impatto decisamente negativo sul profilo occupazionale delle donne. Secondo il Cnel (2012), infatti, tra le donne in età compresa tra i 25 e i 45 anni, dopo la nascita di un bambino il tasso di occupazione femminile passa bruscamente dal 63% al 50%, per crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo figlio, evidenziando come il ruolo femminile nel mondo del lavoro sia ancora considerato sacrificabile alla cura dei figli e all'attività domestica. Stando ai dati riportati, solo 4 madri su 10 hanno poi ripreso l'attività lavorativa (1 su 5 nel Mezzogiorno)³. Nella stessa direzione, un'indagine Istat (2010) riferisce di un 40,8% di ex lavoratrici che dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e, spesso (17%), per cause non volontarie. Sono, infatti, 800 mila (ovvero l'8,7% delle donne che lavorano o hanno lavorato) le lavoratrici italiane che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere a causa della gravidanza (Sabbadini, 2012)⁴. Se, dunque, da una parte l'abbandono del lavoro per maternità appare per certi versi dovuto alla presenza nel nostro paese di modelli di welfare e di servizi alle famiglie non in grado di favorire la presenza femminile nel mercato del lavoro⁵, dall'altra è innegabile l'esistenza di fenomeni discriminanti e vessatori messi in atto dalle aziende nei confronti delle lavoratrici madri, poiché la cultura aziendale tende ancora a percepire la maternità come:

- un costo economico e organizzativo che va gestito in maniera da ridurre preventivamente l'impatto sull'organizzazione (ad es. escludendo le donne dai luoghi di “core business”);
- un vincolo eccessivo per i costi e gli obblighi che comporta all'azienda (Chiesi, 2006).

³ Ciò in netta controtendenza con alcune realtà internazionali, in cui, al contrario, si riscontra una relazione addirittura positiva tra maternità e lavoro femminile, nel senso che Paesi dove si fanno più figli sono anche quelli dove più donne lavorano; un esempio in questo senso è rappresentato dai Paesi scandinavi, il cui sistema di welfare rappresenta da anni il modello ideale a cui tendere in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (Zizza, 2012).

⁴ Sul tema dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità, si segnala una recente ricerca condotta in provincia di Napoli dal Dottorato in Studi di Genere in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale (Festa, Credendino, Manna, 2011). Il contributo analizza il fenomeno delle dimissioni per maternità in periodo protetto, ovvero la decisione delle lavoratrici madri di lasciare il lavoro tra l'inizio della gravidanza e il compimento del primo anno di vita del bambino, evidenziando gli aspetti discriminatori e le componenti psicologiche della scelta. Sulla stessa tematica si rinvia anche a Arcidiacono, Manna, Carbone (2012).

⁵ Questa ipotesi sembra avvalorata anche da quanto riportato da Rondinelli e Zizza (2010) ovvero che l'effetto negativo della relazione maternità-occupazione femminile tende a svanire a lungo andare, specie a partire dai 2 anni di età del bambino, presumibilmente per effetto dell'inserimento dei piccoli all'asilo che facilita l'organizzazione dei tempi di cura.

Come notano ad es. Morrison e Robinson (1997), in numerose culture organizzative “l’annuncio di una gravidanza crea aspettative di minor produttività femminile [...]. La maternità viene vista come una ‘violazione del contratto’, in quanto le donne, decidendo di mettere al mondo un figlio, verrebbero meno all’adempimento degli impegni presi con le aziende. Ricade quindi fortemente sulle donne la responsabilità di mostrare che l’accordo in realtà non sia modificato” (Mebane, 2008, p. 79-80).

Pertanto, queste e altre ragioni fanno sì che un’ulteriore condizione di svantaggio per le donne rispetto agli uomini nel contesto lavorativo sia rappresentata da quello che Swiss e Walker (1993) hanno battezzato *maternal wall* (muro della maternità) per indicare il fatto che la maternità costituisce il punto nodale intorno al quale si articolano scelte di vita e direzioni dei percorsi lavorativi femminili, determinando nell’immaginario collettivo aziendale la rappresentazione della donna come una *quitter* (Light e Ureta, 1992), ovvero “colei che smette, che esce”, perché è convinzione diffusa che presto o tardi ella abbandonerà il lavoro per far fronte agli impegni familiari.

Per effetto, dunque, di quella che sembrerebbe essere, a livello individuale ed aziendale, un’interiorizzazione culturale della divisione sociale dei ruoli di genere, perlomeno relativa all’ineguale distribuzione dei compiti di cura tra i generi, la questione “conciliazione” si impone come variabile determinante ed indice di diversità nell’esperienza lavorativa tra uomini e donne, con evidente svantaggio per queste ultime⁶.

Il persistere delle differenze di genere sui luoghi di lavoro è inoltre quantificabile attraverso il ricorso ai cosiddetti “indicatori di discriminazione di genere” (Rubery et. al., 2002), quali ad. es, il *gender gap* e il *gender pay gap*: indici che analizzano differenti aspetti della vita lavorativa di uomini e donne e che, comparati, permettono di enucleare differenziali non sempre facilmente percettibili. In senso ampio, il *gender gap* fa riferimento alla differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile, che si attesta intorno al 25% in Italia⁷. Le donne italiane risultano in sostanza più sottoutilizzate degli uomini, specie se laureate (40% contro il 31% degli uomini), con un tasso di occupazione complessivo (46,1%) che è il più basso di tutta l’Unione Europea dopo Malta (Eurostat LFS, 2006; Paggiaro, 2006). A ciò si accompagna una differenza anche nella retribuzione salariale, come indicato dal *gender pay gap*, che si attesta intorno al 20% nel 2010: 1.096 euro mensili in media per le donne contro i 1.377 degli uomini (Sabbadini, 2012). La condizione delle lavoratrici italiane non risulta pertanto rosea, specie se si considerano ulteriori indicatori che segnalano condizioni di segregazione femminile su luoghi di lavoro in senso orizzontale, verticale e geografico (Bettio, 1991). Se, infatti, la segregazione verticale rinvia al già affrontato problema della scarsa collocazione delle donne ai vertici delle organizzazioni e nelle posizioni di maggior prestigio/retribuzione/potere decisionale, la segregazione orizzontale evidenzia una disparità in senso settoriale, testimoniando un’ineguale distribuzione per genere nei diversi settori

⁶ Basti pensare che, secondo stime dell’Isfol (2006) solo il 3% dei padri lascia il lavoro in seguito alla paternità e che, mentre le donne con bambini lavorano meno (-11,5%) di quelle che non ne hanno, gli uomini che sono padri lavorano di più di quelli che non lo sono (+6,8%). Sui diversi atteggiamenti di madri e padri nei confronti delle politiche di conciliazione e sugli equilibri di genere nella condivisione dei compiti di cura, si segnalano i lavori di Procentese (2006) e Arcidiacono, Procentese (2008).

⁷ Qui il tasso di disoccupazione femminile resta, pertanto, più elevato di quello maschile, e si accompagna ad un tasso di inattività delle donne quasi 4 volte superiore a quello europeo.

occupazionali, dal momento che la presenza femminile continua a concentrarsi in aree che richiamano i ruoli tradizionali di lavoro domestico e di cura⁸. Mentre la segregazione in senso geografico indica un importante divario tra Nord e Sud, in senso peggiorativo per le donne del Mezzogiorno, i cui tassi di occupazione risultano inferiori di 10 punti rispetto alle settentrionali. Non si può, infine, tralasciare il fatto che esistono dei problemi strutturali nella condizione lavorativa delle donne, che determinano un peggioramento nella *qualità* del lavoro femminile oltre che nella sua *quantità*. Le donne, infatti, hanno maggiori probabilità di rimanere intrappolate in profili lavorativi discontinui o atipici, nonostante abbiano spesso livelli di istruzione più elevati degli uomini, e si concentrano in occupazioni di tipo part-time che alla fine aggravano il gap retributivo ed anche la segregazione verticale, rendendo più complesse le progressioni di carriera. Se, infatti, la flessibilità di queste forme lavorative e contrattuali era sembrata per lungo tempo la soluzione migliore per render ragione della duttilità dei tempi femminili e del carattere composito delle loro attività, rendendo possibile l'intreccio tra tempi di vita e lavoro preservando le dimensioni relazionali e di cura pur nel vantaggio produttivo, in realtà essa si è poi spesso tradotta in intermittenza e precarietà lavorativa, che pone le donne nella condizione di poter perdere da un momento all'altro la propria occupazione, rallentandone anche il riconoscimento delle qualifiche e danneggiandone la remunerazione (Signorelli, 2007). Come già evidenziato, inoltre, la mobilità in ingresso e in uscita dal mercato lavorativo è più elevata per le donne e scandita dal ciclo di vita familiare, con il risultato che mentre a 30 anni un uomo si ritrova tendenzialmente nel pieno della sua progressione lavorativa, la donna comincia a vivere in maniera più problematica la sua condizione di lavoratrice per via dei problemi connessi alla conciliazione tra famiglia e lavoro, evidenziando il persistere di una suddivisione asimmetrica dei ruoli di genere, in cui alla donna continua a spettare la maggioranza dei compiti di cura.

Ricercare le cause di questi squilibri è storicamente e culturalmente una questione piuttosto complessa, che non s'intende in questa sede affrontare⁹, ma rispetto alla quale si ritiene però inevitabile sottolineare alcuni aspetti. Primo fra tutti, come spesso segnalato in letteratura, la persistenza di modelli aziendali sostanzialmente maschili, in cui il *timing* delle aziende è scarsamente organizzato intorno non solo alle esigenze femminili ma anche alle caratteristiche che come "femminili" spesso vengono identificate: la cooperazione, l'orizzontalità, le capacità relazionali (Piva, 1994), privilegiando, al contrario il cosiddetto *face time* (il tempo di facciata), che premia la quantità del tempo trascorso sul luogo di lavoro anziché il livello di produttività effettivo, con inevitabile svantaggio per le donne, che continuano a muoversi come acrobate (Fine-Davis et al., 2007) nel tentativo precario di equilibrarsi tra compiti lavorativi e di cura¹⁰. In secondo luogo non

⁸ In proposito, Rosti (2006) sottolinea come le donne italiane siano sottorappresentate tra gli artigiani, operai ed agricoltori (16,7%), tra gli impiantisti e i macchinisti (20,4%), tra i legislatori/dirigenti/imprenditori (21,1%) e nel settore industriale (23,9%), mentre sono maggiormente occupate nel settore amministrativo (52,5%) e nelle professioni attinenti ai servizi (49,3%). Tale divario di genere sarebbe in realtà individuabile, secondo numerose ricerche anche cross-culturali (per es. Kruger, 2003) già nelle scelte dei percorsi di studio: stando ai dati italiani forniti dal MIUR, la presenza delle donne è massiccia nei percorsi di studi relativi all'insegnamento (81,8%), in quello linguistico (78,9%), psicologico (65,9%), letterario (63,%) e in quello sociale (61,3%).

⁹ Per una trattazione più approfondita del tema si rinvia a Mebane (2008).

¹⁰ L'autore fa riferimento ad una metafora utilizzata all'interno del Rapporto Italia 2006 dell'Eurispes per descrivere gli sforzi di "equilibratura" compiuti dalle donne per tenere in piedi contemporaneamente cu-

si può tralasciare di considerare la massiccia presenza di *stereotipi di genere* sui luoghi di lavoro che in parte causano le condizioni descritte, e in parte da esse stesse risultano alimentati, in un circuito di condizionamento reciproco che non di rado attiva nelle donne effetti di scoraggiamento. In proposito, si potrebbe immaginare che con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro lo scenario che trovava nel modello dell'uomo *breadwinner* il suo elemento rappresentativo si sia rivoluzionato. Invece, paradossalmente, l'aumento della partecipazione femminile al mercato lavorativo non ha risolto e annullato vecchi stereotipi di genere ancorati all'immagine della donna-madre, ma ha piuttosto portato con sé la progressiva costruzione di *nuovi* stereotipi di genere – senz'altro eredità dei precedenti – strettamente connessi al modo di intendere e percepire la figura della donna all'interno del contesto lavorativo. In linea con l'immagine precedentemente richiamata della donna *quitter*, “le aspirazioni di curriculum delle donne sono ancora congetture come un'incontinenza giovanile destinata presto o tardi a lasciare il posto alle premure materne. La carriera e il successo sono quindi possibili, a patto che si sia dimostrato che tutti i ‘grattacapi’ al di fuori del lavoro siano risolti e regolati con precisione” (Di Iorio, 2006, p.230). Ne deriva un preconcetto secondo cui le donne sarebbero meno affidabili degli uomini perché hanno altro a cui pensare (ib.), come evidenziato anche da una ricerca relativamente recente (2004)¹¹ secondo cui il reale ostacolo all'avanzamento di carriera delle donne è rappresentato dalla mancanza di *confidence* (“fiducia”) nei confronti delle donne. Nell'indagine riportata nel contributo sopracitato, infatti, il 64,2% del campione di intervistate ritiene di aver percepito mancanza di fiducia, rispetto e riconoscimento da parte dei superiori, insieme alla mancata attribuzione di compiti di responsabilità ed unita al trattamento sleale e discriminatorio (51,6%). Tra le convinzioni più diffuse e riportate dall'indagine: il preconcetto che le donne possano avere successo solo in alcuni settori o tipologie di lavoro (61%), la percezione che esse siano meno affidabili negli affari degli uomini (64,1%), la convinzione persistente che le donne affrontino con difficoltà i processi decisionali (60,6%), e i frequenti commenti secondo cui “gli uomini non devono avere delle donne come superiori” (51,6%). Il tragico risvolto nella diffusione di tali immagini stereotipiche connesse al genere sta nel fatto che essa si tramuta nella stragrande maggioranza dei casi (il 73,7% del campione nell'indagine a cui si sta facendo riferimento) in una mancanza di *self-confidence* nelle donne stesse, che diventano a loro volta sfiduciate verso le proprie potenzialità. Vanno forse intese in questo senso le riflessioni riportate nell'indagine “Oltre il tetto di vetro. Carriere professionali a rischio” (1999), che, pur datata, appare fortemente attuale, secondo cui ad ostacolare la situazione lavorativa delle donne non sarebbero solo comportamenti ostili sul luogo di lavoro, dettati da stereotipi, ma anche atteggiamenti messi in campo dalle donne stesse, come un basso livello di autostima, la paura di non essere accettate in un ambiente maschile, lo scoraggiamento che si traduce in termini di scarsa ambizione, insieme ad una limitata consapevolezza delle dinamiche di genere attivate sul luogo di lavoro, che spesso celano dinamiche collusive, mostrando talvolta la coesi-

ra e lavoro. Come notato da Laudadio et.al. (2005), infatti, le responsabilità di cura continuano a ricadere sulle donne per più del 70%, anche quando hanno un'occupazione, determinando un “doppio carico” (Zanusso, 2006) di lavoro – remunerato e non. Similmente Zucchetti (2002) utilizza la metafora della “donna sandwich”, schiacciata tra lavoro e cura.

¹¹Eurochambres, CH.A.S.E. Women Network – Chambres against stereotypes in Employment, 2004.

stenza nelle lavoratrici di critica ed assunzione soggettiva di modelli di genere interiorizzati per quanto criticati.

L'intreccio di tutti questi fattori si traduce frequentemente nella messa in atto di ben note pratiche discriminatorie, più o meno esplicite, nei confronti delle lavoratrici che finiscono per limitarne accesso e partecipazione ai network aziendali.

Passi avanti, passi indietro: "innovazioni" legislative, arretramenti e rattoppi.

*«Una volta deciso che una cosa può e deve essere fatta,
bisogna solo trovare il modo»
(A. Lincoln)*

Il raggiungimento di una condizione di effettiva parità tra i sessi sul luogo di lavoro, e la definizione di un contesto lavorativo *accogliente* nei confronti dei bisogni e delle potenzialità delle donne, sono, dunque, ancora lontani, come appare d'altronde evidente se si pensa al fatto che gli obiettivi prefissati dalla Strategia di Lisbona in riferimento all'occupazione femminile sono stati purtroppo disattesi, in parte anche per effetto dell'attuale crisi economica che sembra aver colpito le donne più degli uomini (Sabbadini, 2012)¹². Quello che stupisce, tuttavia, e sulle cui ragioni si intende in questa sede interrogarsi, è il netto gap riscontrabile tra l'uguaglianza formale garantita dalle normative e la realtà quotidiana del mercato e degli ambienti di lavoro, in cui si riscontrano – come evidenziato – scarsi livelli di parità sostanziale tra donne e uomini. Ciò è tanto più vero per la situazione italiana, che si distingue per un duplice livello, dato dalla compresenza di una normativa esemplare in tema di pari opportunità (spesso definita come una delle migliori in Europa) che si accompagna ad alcuni dei peggiori dati relativi alla condizione lavorativa delle donne. Com'è possibile o interpretabile una così netta persistenza delle differenze di genere sul luogo di lavoro pur in presenza di politiche di pari opportunità?

Uno sguardo alle recenti innovazioni legislative in ambito Europeo e italiano, può essere forse utile per individuare le attuali linee d'azione nei piani comunitari, che, pur nell'intenzione dichiarata di preservare le questioni di genere, in realtà sembrano caratterizzarsi per un verso, da indietreggiamenti nel dare centralità ai temi delle pari opportunità e, per l'altro, da un'assenza di indicazioni operative concrete che possano effettivamente tradursi in condizioni di efficacia ed efficienza nelle realtà lavorative.

Da questo punto di vista, ad es., il nuovo piano europeo per la ripresa economica e lavorativa (il piano "Europa 2020"), che avrebbe dovuto porsi come naturale continuazione della strategia di Lisbona, non sembra inviare messaggi incoraggianti, mostrando una scarsa attenzione per le disparità di genere. Come notano Smith e Villa (2010), "dal punto di vista dell'uguaglianza di genere, la strategia *Europa 2020* appare contrassegnata da un marcato arretramento rispetto alle precedenti formulazioni. In primo luogo, la

¹² In sintesi, la Strategia di Lisbona, mirando a fare dell'Unione Europea l'economia più competitiva e dinamica al mondo, prevedeva il raggiungimento, entro il 2010, di tre obiettivi:

- raggiungere un tasso medio di crescita economica del 3% circa
- portare il tasso di occupazione al 70%
- far arrivare il tasso di occupazione femminile al 60%.

visibilità del tema dell'occupazione femminile risulta fortemente ridotta e limitata in un'ottica preoccupata esclusivamente ad aumentare l'offerta lavorativa, senza grande attenzione alla qualità del lavoro e alle disuguaglianze di genere nel mercato produttivo. In secondo luogo, sono stati eliminati obiettivi quantitativi specifici: l'obiettivo della Strategia di Lisbona (che identificava un tasso di occupazione femminile, 15-64 anni, pari al 60%) è stato sostituito con un obiettivo generale: raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione per uomini e donne, 20-65 anni, pari al 75%. Infine, è scomparso il richiamo trasversale al mainstreaming di genere. Nella Parte I del documento vi è solo un breve riferimento all'occupazione delle donne – laddove si incoraggiano i Paesi membri a *'ensure access and opportunities for all throughout the lifecycle, thus reducing poverty and social exclusion, through removing barriers to labour market participation especially for women, older workers, young people, disabled and legal migrants'* (CEC 2010b: 5-6). La stessa frase è ripresa nella Parte II, anche qui preoccupandosi unicamente della dimensione quantitativa dell'occupazione femminile". In sostanza manca nella nuova formulazione un esplicito riferimento al mainstreaming di genere e alla qualità del lavoro femminile, che sembrano non essere più intese e presentate come delle emergenze a livello sociale, lasciando il "posto d'onore" alle tematiche connesse all'occupazione giovanile, alla tutela ambientale e all'esigenza di creare forme di partenariato europeo per combattere la crisi economica. Ciò nonostante nella *Relazione sulla Parità tra donne e uomini* presentata dalla Commissione Europea nel dicembre 2009, fosse stata a più riprese ribadita l'importanza della lotta contro le disuguaglianze tra donne e uomini in tutte le sfere della società. Quest'orientamento, ponendo innanzitutto un unico tasso di occupazione (senza distinzione tra quello maschile e femminile), se da un lato sembra porre donne e uomini sullo stesso piano, riconoscendo il valore della componente femminile per innalzare il tasso generale di occupazione, dall'altro ignora la posizione di svantaggio nell'accesso al lavoro che ancora caratterizza le donne e, eliminando un obiettivo specifico di occupazione declinato per genere può determinare l'effetto contrario, cioè ridurre l'attenzione sulla necessità di politiche mirate ad innalzare l'occupazione femminile e a migliorarne la qualità (Palma, 2011). I principi-guida delle pari opportunità sembrano dati per scontati, come ormai "assorbiti" dalla società, e così facendo, risulta ignorata la presenza in diversi contesti di fenomeni discriminatori nei confronti delle donne, e del fatto che in tema di disparità di genere, non si tratta più solo di numeri, ma di qualità del lavoro, che si traduce in qualità della vita e benessere. Il rischio che si corre, sembrerebbe, in altre parole, quello di pensare che, una volta ottenuto l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, e sancite alcune buone forme di tutela legislativa, circa in particolare la maternità, il cambiamento sia dato per avvenuto, mentre i dati – quantitativi e qualitativi – parlano di una rivoluzione incompiuta.

D'altro canto sembra ipotizzabile che l'attuale crisi finanziaria e in generale il rallentamento dell'attività economica costituiscano la motivazione/giustificazione delle limitazioni e dei tagli delle misure a favore della parità – come nota anche la Commissione Europea. In effetti, in una simile direzione d'indietreggiamento connessa alla questione economica si sono orientate anche recenti proposte legislative italiane, tra cui la previsione nel decreto relativo alla *spending review*, di eliminare alcune istituzioni a tutela delle pari opportunità, quali il Comitato Nazionale di Parità e le stesse Consigliere di

Parità – misura poi eliminata¹³. Sebbene vada ricordato che non necessariamente a un gran numero di istituzioni di parità corrisponde una garanzia di realizzazione della parità effettiva, è pur vero che l’eliminazione di organismi di tutela e vigilanza sulle pari opportunità non può che intendersi come un passo indietro nell’affermazione – perlomeno di principio – della centralità delle questioni connesse alle pari opportunità, laddove, intuitivamente – in direzione di un rafforzamento della parità di genere, sembrerebbe utile non ridurre tali organismi quanto piuttosto dotarli di strumenti tali da garantirne operatività ed efficienza. Mentre, eliminare tali riferimenti, sembra porre in essere – simbolicamente e fattivamente – la possibilità che i diritti delle donne e le loro necessità siano sacrificabili ai costi della crisi economica, riaffermando ad un certo livello l’immagine della donna-madre sacrificale, croce e delizia della storia femminile. In sostanza, così facendo, il rischio è che gli effetti della crisi si riversino ancor di più sulle donne mentre, “assegnare un ruolo più forte all’uguaglianza di genere nella nuova strategia avrebbe offerto delle opportunità per ridisegnare il quadro istituzionale dell’Ue, tenendo conto dei cambiamenti in atto nello scenario del dopo-crisi. Indubbiamente, una maggiore attenzione alla dimensione di genere avrebbe contribuito a delineare un modello sociale più coerente, in grado di favorire la riproduzione sociale e alti tassi di occupazione. Viceversa, la strategia *Europa 2020*, come attualmente delineata, ha ulteriormente ristretto l’orizzonte dell’uguaglianza di genere nella strategia per l’occupazione, aumentando il rischio che decisioni importanti relative ai mercati del lavoro e al finanziamento della spesa pubblica producano disuguaglianze su uomini e donne” (Smith e Villa, 2010).

I limiti del piano Europa 2020, con il suo vago richiamo al principio di parità, sono sembrati così evidenti alla stessa Commissione Europea da determinare la necessità di introdurre ulteriori *raccomandazioni* che permettessero di integrare la prospettiva del mainstreaming di genere così carente nel piano comunitario, il quale avrebbe invece dovuto essere il contenitore-indicatore di linee guida da poi tradurre operativamente nelle singole realtà nazionali. A questo scopo, sono stati introdotti la nuova Strategia europea per l’uguaglianza tra uomini e donne 2010 – 2015 (Comunicazione 2010/491), la Carta delle Donne, (Comunicazione 2010/78) e il Patto europeo per la parità di genere (Consiglio UE, 7 marzo 2011), strumenti che sembrano nati per approntare dei rimedi in assenza di una reale e concreta tendenza a dare priorità alle questioni di genere in Europa 2020. Ciononostante -e qui veniamo al secondo limite delle recenti “innovazioni” legislative - per quanto sia riconoscibile in queste manovre l’intenzione di porre maggior enfasi sui temi connessi alle disparità di genere, pur nel tentativo di definire con chiarezza obiettivi e sfide, sembrano mancare indicazioni concrete per tradurre tali principi in strumenti operativi, se si escludono le attività di documentazione e monitoraggio promosse e sostenute ad es. tramite organismi come l’Istituto Europeo di genere e l’attività di ricerca a monte della Roadmap. L’“effetto ridondanza” che se ne ricava, dovuto, si ritiene, alla mancanza di strumenti operativi concreti, è forse all’origine di quella percezione, bene evidenziata da Jonter-Loiseau e Tobler (1996), del carattere di “finezza sociale” delle politiche di pari opportunità, che sembrano presentarsi ben vestite

¹³ Com’è noto, alle direttive e raccomandazioni comunitarie sulle pari opportunità, l’Italia ha risposto costruendo una struttura istituzionale di parità particolarmente complessa e articolata, per la quale si rinvia al box 2, in cui ne vengono descritti i nodi principali.

di formalità e poco di sostanzialità. Un caso emblematico in questo senso è rappresentato in Italia dalla figura della Consigliera di Parità istituzionalmente preposta, con nomina del Ministero del Lavoro, per intervenire in modo specifico sulle tematiche delle pari opportunità per donne e uomini nel mondo del lavoro. Benché dotata formalmente di poteri non solo di promozione e sostegno delle pari opportunità, ma anche d'intervento in caso di discriminazioni, la sua attività fatica a concretizzarsi, andando oltre la funzione promozionale, da una parte per effetto di una difficoltà a farsi conoscere e riconoscere come figura – evitando confusioni e sovrapposizioni con organismi simili – dall'altro per l'impossibilità di dotarsi di strumenti operativi concreti che la sostengano nei suoi percorsi d'azione. E' quanto notano anche Di Pietro e Zemitì nel volume del 2004 "La consigliera di Parità ha vent'anni ma non li dimostra", indicando le difficoltà che l'istituzione incontra nell'affermarsi e, in proposito, giustamente notando che l'esercizio della funzione pubblica della consigliera di parità istituzionale non ha raggiunto la giusta visibilità soprattutto perché per lungo tempo non sono stati previsti sostegni finanziari alla gestione dell'ufficio. A ciò le autrici aggiungono che il vuoto di conoscenza e una certa confusione sui soggetti e le istituzioni operanti in questo settore rendono necessarie iniziative d'informazione, formazione e divulgazione, finalizzate a rendere più visibile e operativa la figura e così rendendone prevalente la funzione promozionale - a scapito delle altre - diretta, in ultima analisi, anche ad annullare l'immagine pubblica, spesso percepita, della consigliera di parità come un *accessorio*, un "surrogato" istituito come per accontentare i "capricci" femminili relativi ai desideri di rappresentanza e di presenza delle donne nei luoghi decisionali e di potere. Il risultato è l'esistenza di una figura che appare per certi versi *fasulla* perché finte appaiono le sue possibilità concrete d'intervento¹⁴.

Considerazioni simili potrebbero essere fatte, sul piano legislativo, sulla recente legge relativa alle dimissioni volontarie per maternità¹⁵, nata per scongiurare il diffuso fenomeno delle dimissioni in bianco, con cui il datore di lavoro faceva firmare alla lavoratrice, al momento dell'assunzione, un foglio bianco da tirare fuori in caso di gravidanza, facendolo passare per una richiesta di dimissioni. La normativa impedisce al datore di lavoro di licenziare la donna dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino e stabilisce che, in caso la lavoratrice abbia intenzioni di dimettersi in questo periodo protetto, debba presentarsi alla Direzione del Lavoro territorialmente competente per convalidare le proprie dimissioni, ovvero dichiararne il carattere volontario. Pur nel tentativo dichiarato di ergersi a difesa delle donne, contro le frequenti discriminazioni subite per gravidanza e/o maternità, spesso tale misura legislativa non riesce nel suo intento, dato che circa il 25%¹⁶ delle dimissioni cosiddette "volontarie" risultano in realtà dei licenziamenti forzati, indotti dal datore di lavoro, che costringe la donna a presentare dimissioni facendole passare per - fintamente - volontarie.

¹⁴ Basti pensare che, come si legge nella Relazione 2010 sulle sue attività (consultabile sul sito www.consiglieraparanapoli.it), la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, nell'arco di ben 9 anni di attività ha potuto sostenere in azioni antidiscriminatorie appena 43 lavoratrici.

¹⁵ Il riferimento è agli art. 54-55 d.gls n.151/2001.

¹⁶ "Dimissioni per maternità. Storie e fatti" (Dossier Acli, 2003).

Non esulano da queste considerazioni anche gli effetti spesso controproducenti della misura del part-time, che risulta talvolta una *finta* soluzione per le madri lavoratrici, poiché, pur favorendo nell'organizzazione quotidiana la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, rende più precarie le condizioni lavorative femminili e ne rende più difficili le progressioni di carriera.

Queste e altre contraddizioni potrebbero forse spiegarsi in riferimento a quanto sostenuto da Palma (2011), secondo cui le istituzioni italiane non avrebbero attivato meccanismi di verifica dell'efficacia delle politiche che implementano la parità di genere e ciò avrebbe determinato un divario tra la presenza delle istituzioni di parità, le politiche e l'effettività delle realizzazioni di parità per le cittadine e i cittadini italiani.

Alla luce di quanto finora esposto, appare inevitabile sostenere una linea politica che incentivi l'adozione di azioni positive dirette *nel concreto* a promuovere l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini, e spezzare più di una lancia a favore di esperienze come quelle dell'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n.53, che aveva disposto la concessione di contributi a favore di aziende che applicassero accordi contrattuali per "promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di lavoro e di cura". In questa sede si intende sostenere che i risultati non soddisfacenti di tale pregevole misura (veramente pochi i progetti presentati ed approvati dalle aziende), sono solo parzialmente ascrivibili ad altrettanti disincentivi economici che probabilmente rendono limitate le convenienze imprenditoriali¹⁷, ma appaiono piuttosto dovuti ad una cultura aziendale ancora scarsamente sensibile ai temi della conciliazione, nonché agli aspetti culturali e collusivi già richiamati connessi all'immagine stereotipica della madre che lavora.

Tutto ciò sembra determinare nell'ambito delle pari opportunità un corto-circuito, come un cane che si morde la coda, fatto di politiche che affondano in un tessuto culturale non ancora pronto a tradurle operativamente, e di un tessuto culturale che non cambia perché le politiche non sembrano garantire l'applicabilità di quello che dicono di voler applicare.

Conclusioni

Come evidenziato dalle indagini e ricerche citate, che continuano a testimoniare la persistenza di consistenti differenze nella condizione lavorativa di donne e uomini, la situazione femminile nel mondo del lavoro appare tutt'altro che rosea e chiaramente connotata da fenomeni di disparità di genere e pratiche discriminatorie più o meno velate. Se si volessero racchiudere in un simbolismo unico le varie metafore attualmente adottate per illustrare la condizione lavorativa delle donne, a seguito di anni di lotte per l'autodeterminazione e i diritti sui luoghi di lavoro, si potrebbe forse pensare all'idea di un labirinto di vetro, in cui il rischio di perdersi tra percorsi invisibilmente intricati comporta il pericolo di scontrarsi con barriere quasi impercettibili, ferendosi nell'urto con esse, in un percorso metaforico che trova nel vetro l'equivalente simbolico del carattere precario e fragile della stabilità lavorativa femminile. In questo scenario, la ma-

¹⁷ Come sostenuto dall'on. Carfagna, ex ministro p.o. nel Piano Italia 2020.

ternità si riconferma nodo conflittuale d'incomprensioni e difficoltà organizzative, cuore pulsante di contrasti aziendali, intraindividuali e intergenerare.

A fronte di un così nutrito ambito di studi, come sostenuto da alcuni, si rilevano talune controtendenze nelle normative più recenti, che nel dichiarato tentativo di sostenere la promozione delle pari opportunità, in realtà sembrano talvolta fare dei passi indietro tanto nell'attribuire centralità alle questioni di genere quanto nell'indicare pratiche concrete e obiettivi specifici per l'uguaglianza tra uomini e donne sui luoghi di lavoro.

Queste considerazioni ci invitano a tornare a riflettere da una parte sul tessuto culturale che alimenta il proliferare delle pratiche discriminatorie di genere nel lavoro e dall'altra sulla scarsa conoscenza di normative, strumenti e figure di tutela, prime fra tutte le consigliere di parità, sottolineando ancora una volta come l'attivazione di percorsi formativi e conoscitivi per la diffusione della conoscenza delle pari opportunità e delle questioni di genere costituisca uno strumento imprescindibile per l'effettiva costruzione di una *cultura* di genere e pari opportunità, intesa non come annullamento delle differenze ma come raggiungimento dell'effettiva parità di diritti nel riconoscimento e nel rispetto delle reciproche differenze tra i sessi. Resta da capire come andare oltre la mera attività di documentazione e come poter tradurre i principi formali connessi alla parità di genere in indicazioni operative concrete che possano restituire efficacia ed efficienza ad un ambito in cui tutto sembra già detto e tutto ancora – eternamente - da fare.

Bibliografia

AA.VV. (1999) *Oltre il tetto di vetro. Carriere professionali a rischio*, progetto Now RAGEP. Atti del convegno, Roma.

Arcidiacono, C., Manna, V., Carbone, A. (2012). *Work family balancing and decision making process in voluntary resignation after child birth*, submitted

Arcidiacono, C. & Procentese, F. (a cura di) (2008). *Madri e padri tra famiglia e lavoro. Teoria e prassi delle politiche di conciliazione nella provincia di Napoli*, Napoli: Filisma.

Bettio, F. (1991). Discriminazione e segregazione sul mercato del Lavoro. Letteratura straniera e italiana a confronto. La letteratura italiana', *Economia & Lavoro*, 25 (1).

Bettio, F. (1990). Discriminazione e segregazione sul mercato del Lavoro. Letteratura straniera e italiana a confronto. La letteratura straniera', *Economia & Lavoro*, 24 (4).

Bratti, M., Del Bono, E. & Vuri, D. (2005). New mothers' labour force participation in Italy: the role of job characteristics. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, vol.19, pp. 79-121.

Casadio, P., Lo Conte, M. & Neri, A., (2008). Balancing work and family in Italy: New mothers' employment decisions after childbirth. *Working papers*, Banca d'Italia, n.684.

Chiesi, M. (2006). La maternità nelle organizzazioni: dall'amministrazione allo sviluppo della diversità. In Cardinali V. (Eds) *Maternità, Lavoro, Discriminazioni*. pp.197-208, Roma: Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali.

Cnel (2012). *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del Convegno, Roma, 2 febbraio 2012.

Del Boca, D., Locatelli M. & Pasqua, S. (2000). Employment Decisions of Married Women: Evidence and Explanations. *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, Vol.14 n.1: 35-52.

Di Iorio, T. (2006). Le politiche. Il punto sui congedi parentali in Italia. In Cardinali V. (Eds) *Maternità, Lavoro, Discriminazioni*. pp. 177-192, Roma: Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali.

Di Pioto, M.E. & Zemiti, G. (2004) (a cura di). *La Consigliera di Parità ha 20 anni ma non li dimostra*, Milano: COMEDIT.

Eagly, A.H. & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth. The Truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

Festa, L., Credendino, R. & Manna V. (2011). *Mamme in fuga. Uno studio sul fenomeno delle lavoratrici madri dimissionarie nella provincia di Napoli nel 2009*. In Festa L. (Eds.), *Le dimissioni volontarie delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino. Primo Report*. pp. 66-99, Napoli: Provincia di Napoli.

Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Hojgaard, L. & Clarke H. (2007). *Padri e madri: i dilemmi della conciliazione famiglia-lavoro. Studio comparativo in quattro paesi europei*. ed. it. Bologna: Il Mulino.

Istat (2010). *Italia in cifre*. Roma: Istituto nazionale di Statistica.

Kruger, H. (2003). Berufliche Bildung: Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage, *Berlin Journal für Soziologie*, 4, pp. 497-510.

Jonter – Loiseau, A. & Tobler C. (1996). La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico, in *Ragion pratica*, 6, p. 145 e ss.

Laudadio, A., Conti, M., Ferrari, S., Lolli, C. & Grimaldi A., (2005). *Conciliazione tra sfere di vita. Una sfida per l'orientamento e la formazione*. Osservatorio ISFOL, 26(4), pp. 1–15

Light, A. & Ureta, M. (1992). Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behavior: can female nonquitters be identified? *Journal of Labour Economics*, 10, pp. 156-181.

Mafai, M. (1987). *Pane nero. Donne e vita quotidiana nella seconda guerra mondiale*. Milano: Mondadori.

Mebane, M.E. (2008). *Psicologia delle pari opportunità. Per la promozione del benessere individuale e sociale delle donne*, Milano: Unicopli.

Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997). When Employees Feel Betrayed: a model of how psychological contract violations develops, *Academy of Management Review*, 22 n.1.

Paggiaro, A. (2006). Gli indicatori di discriminazioni di genere. In Cardinali V. (Eds) *Maternità, Lavoro, Discriminazioni*, pp.245-50, Roma: Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali.

Palma, M. (2011). *L'attuale scenario europeo delle pari opportunità: criticità e nuove tendenze*, www.adapt.it

Piazza, M. (a cura di) (2009). *Attacco alla maternità. Donne, aziende, Istituzioni*, Portogruaro: Nuovadimensione.

Piva, P. (1994). *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Milano: Anabasi

Pratto, F. & Walker A. (2004). The Bases of Gendered Power. In Eagly A. E., Beall A. E., Sternberg, R. J. (eds.). *The Psychology of Gender*, pp. 242-268, London: Guilford Press

Procentese, F. (2005). *Padri in divenire. Nuove sfide per i legami familiari*, Milano: Franco Angeli.

Rondinelli, C. & Zizza, R. (2010). (Non)persistent effects of fertility on female labour supply. *Economic working Papers*, 783, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.

Rosti, L. (2006). *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica*. Roma: Carocci.

Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H. & Smith, M. (2002), *Indicators of gender equality in the European employment strategy*, European work and employment research centre, Manchester school of management, UMIST.

Ryan, M.K., & Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions, *British Journal of Management*, New York: Random House.

Sabbadini, L. L. (2012). *Il lavoro femminile in tempo di crisi*. Atti del Convegno “Stati generali sul lavoro delle donne in Italia”, Cnel, Roma.

Signorelli, A. (a cura di) (2007). *Lavoro e politiche di genere. Strategie e strumenti per una nuova divisione del lavoro sociale*, Milano: Franco Angeli.

Smith, M. & Villa, P. (2010). *La nuova Europa 2020 sa di vecchio*, <http://www.ingenero.it/articoli/la-nuova-europa-2020-sa-di-vecchio>

Swiss, D. J. & Walker, J.P. (1993). *Women and the Work/family Dilemma*. New York: John Wiley & Sons.

Wickwire, K.S. & Kruper, J.C., (1996). The Glass Ceiling Effect. An Approach to Assessment, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48, 1, pp. 32-39.

Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: hidden advantages for men in female professions, *Social Problems*, 39, pp. 253-267.

Zanuso, L. (2006). *Indagine sulla questione femminile*. Milano: IRER

Zizza, R. (2012). *I divari di genere in Italia: le cause possibili*, Atti del Convegno “Stati generali sul lavoro delle donne in Italia”, Cnel, Roma.

Zucchetti, E. (2002). Il rapporto famiglia-lavoro: questione aperta e snodo rilevante dell'attuale transizione sociale. *Vita e pensiero*, 2, 133-147.

Valentina Manna, psicologa clinica e di comunità, è dottoranda di ricerca in Studi di Genere presso l'Università Federico II di Napoli. Si occupa di pari opportunità e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro nell'ottica del sostegno alla genitorialità in condizioni di conflittualità tra cura e lavoro. Ha svolto sul tema attività di ricerca in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, curando il coordinamento editoriale del volume “Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino” (a cura di Festa L., 2011) a cui ha collaborato con un saggio. Attualmente è tutor del corso di formazione sulle pari opportunità “W@W - Women at work”, promosso dal Dottorato in Studi di Genere e finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.