

Pari opportunità? Il ruolo delle donne nelle carriere flessibili, dal punto di vista istituzionale

Dagli anni Settanta in poi l'accesso alla scolarizzazione di massa da parte delle donne ha permesso, nei decenni successivi, un'importante presenza femminile nel mondo del lavoro. Nonostante ciò, si riscontra ancora un "gap di genere" nel tasso di occupazione - che vede la presenza maschile al 70,7% mentre quella femminile al 46.1% - ma anche nel tasso di disoccupazione che registra un'incidenza femminile intorno all'8% rispetto al 4.8% di quella maschile. Il ruolo marginale delle donne nel mercato del lavoro non sembra giustificabile dal livello di istruzione, poiché, secondo l'indagine condotta da Almalaurea sul profilo dei laureati (2005), la quota delle donne che conseguono la laurea è più alta rispetto a quella maschile (il 60% contro il 49%) e differenze di genere si registrano anche per quanto concerne le performance: le donne sono più celeri nel portare a termine i percorsi formativi e più preparate alla fine di tali percorsi. Nonostante tutto, esse hanno uno scarso accesso ai lavori meglio pagati (ricevono, infatti, il 26% in meno su stipendi e salari) e subiscono spesso ritardi e blocchi nelle carriere. Questi dati confermano la letteratura che ha portato alla formulazione dell'espressione "tetto di cristallo" (*glass ceiling*), con la quale si è soliti indicare il limite invisibile ma reale che arresta le carriere femminili.

Diversi autori (Burr, 2000), d'altro canto, ritengono ormai superata la necessità di una battaglia per le pari-opportunità, perché considerano sostanzialmente vinta la disuguaglianza tra i sessi sino ad affermare un "post-femminismo", ovvero una società nella quale il femminismo ha perso la sua ragione di essere. In realtà, sembra più opportuno parlare oggi di una parità incompiuta o, per dirla con Zanfrini (2005) una "rivoluzione incompiuta".

Maria Mancarella (2002) nel suo saggio sul lavoro delle donne tra produzione e riproduzione, evidenzia come anche al sud l'occupazione femminile sia cresciuta negli ultimi decenni più di quella maschile: anche nel meridione, quindi, le donne escono dall'anonimato del lavoro casalingo e testimoniano la loro presenza nel mercato del lavoro sia come occupate che come disoccupate.

Tuttavia, l'autrice non esclude che persista una "segregazione occupazionale", poiché oggi la composizione per sesso differenzia molte attività lavorative e professionali, infatti: "negli anni '90 anche al sud e in particolare tra le donne più istruite si va affermando un nuovo modello di partecipazione al mercato del lavoro, caratterizzato da una elevata e stabile presenza delle donne nel mondo del lavoro anche nella fase del matrimonio e della maternità, una presenza che rimane costante fino al ritiro per pensionamento nell'età matura. Le donne iniziano a lavorare in età più avanzata e in modo più durevole, stabile e qualificato anche in conseguenza dei grandi cambiamenti nei comportamenti demografici e della crescita dell'istruzione superiore, secondaria e universitaria. Nonostante ciò, molte donne meridionali anche quelle più giovani a media o alta scolarizzazione sono ancora oggi costrette, dopo una lunga permanenza nell'area della disoccupazione o della sottooccupazione, a ripiegare verso una casalinghità tardiva" (Mancarella, 2002, p. 206).

Infatti, malgrado i molteplici impegni comunitari e le direttive europee nella lotta contro le disuguaglianze fra i sessi, la presenza nel mercato del lavoro delle donne è una presenza oscillante e precaria e, nonostante una parità formale, la divisione del lavoro tra i sessi resta disuguale per potere economico e status sociale. Le donne rappresentano all'interno delle professioni, e del mondo del lavoro in genere, la categoria più esposta ai lavori sottopagati, a lavori part-time e a occupazioni irregolari e precarie.

Secondo le ultime indagini¹ la quota di lavoro precario nazionale rappresenta il 14% e all'interno di questa quota le donne rappresentano una fascia crescente.

Ci è sembrato, quindi, necessario analizzare tali processi, in particolare dando rilievo alle implicazioni psicosociali e di genere che queste nuove dinamiche hanno generato: percezioni, atteggiamenti, speranze che lavoratori e lavoratrici *atipici* esprimono in questa condizione lavorativa.

Non a caso, questa ricerca, promossa dal Comitato Pari Opportunità (CPO), in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità, riporta sulla ribalta, il ruolo delle donne all'interno delle istituzioni, individuando una marcata differenza di genere all'interno delle carriere professionali dell'ateneo salentino, in molti casi celata all'interno delle *diverse* forme contrattuali.

Sembra indispensabile, in un'ottica istituzionale, porre l'accento su due parole chiave: *empowerment* e *mainstreaming*, che esemplifichino, a livello concettuale, le diverse vie d'accesso ai percorsi lavorativi e di vita dalle innumerevoli sfaccettature generati dalla flessibilità.

Per *empowerment* si intende "il potenziamento della possibilità dei singoli e dei gruppi di controllare attivamente la propria vita" e per *mainstreaming* il "princi-

¹ I dati si riferiscono all'indagine svolta dal quotidiano *Il Sole 24 Ore* e pubblicata il 23 gennaio 2007.

pio che ha determinato in modo importante la programmazione delle politiche europee dell'ultimo decennio sulle pari opportunità tra uomini e donne”.

Vediamo in che modo, le azioni e gli interventi centrati sull'empowerment mirino a rafforzare il potere di scelta degli individui, migliorandone le competenze e le conoscenze, assicurando una presenza significativa delle donne negli incarichi di responsabilità nell'amministrazione pubblica, tenendo in considerazione l'impatto che i sistemi e i percorsi formativi possono avere sulle differenze di genere.

Allo stesso tempo, cerchiamo di comprendere se le direttive legislative a livello europeo abbiano preso in dovuta considerazione le differenze tra condizioni, situazioni ed esigenze delle donne e degli uomini e in che modo abbiano tradotto in concrete azioni comunitarie, la programmazione politica.

Il mainstreaming di genere rappresenta, quindi, una strategia tesa a smascherare le differenze che le politiche, a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e per uomini.

Rosalba Nestore