



Il lavoro delle donne Nuova prospettiva

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

003600



Una nuova prospettiva

Intervista alla professoressa Luisa Corazza, Consulente del Presidente della Repubblica per le questioni di carattere sociale

di
SERAFINA
RUSSO

Quello del lavoro femminile è un tema interdisciplinare e aperto perché deve sempre innovarsi e rinnovarsi a seconda della realtà sociale. Discostandosi da impostazioni tradizionali e con uno studio critico e penetrante Luisa Corazza - professoressa ordinario di diritto del lavoro nell'Università del Molise, dove dirige il Centro di ricerca per le aree interne e gli Appennini; dal 2015 è la Consulente del Presidente della Repubblica per le questioni di carattere sociale - ne parla nel suo ultimo libro "Il lavoro delle donne. Una questione redistributiva?" (Franco Angeli Editore).

Professoressa Corazza, perché il lavoro delle donne è questione redistributiva?

Il lavoro delle donne è una questione redistributiva perché non è possibile affrontare il problema della persistente penalizzazione delle donne nel lavoro retribuito avendo a mente un'idea astratta dell'eguaglianza, omettendo quindi ogni confronto con le differenze che vi sono tra le donne. Le donne non sono tutte eguali. Pensare alle donne come a un monolite non aiuta a comprendere la complessità del problema, il perché alcune donne fanno più fatica di

altre ad accedere al mondo del lavoro e a restarci. Ritengo sia invece necessario guardare al tema nella prospettiva redistributiva, che richiede politiche pubbliche in grado di affrontare anche le disuguaglianze sociali che attraversano l'universo femminile.

Nonostante continuano ad essere promosse politiche attive pubbliche per favorire il lavoro delle donne i dati sull'occupazione femminile rimangono ancora sconsolanti, con una persistente penalizzazione delle donne nel mercato remunerato. Come mai questa staticità e quali sono le cause di questa disuguaglianza?

La staticità dei dati sul lavoro delle donne è preoccupante soprattutto in Italia, dove si registra addirittura un trend negativo. Alla base vi è una carenza strutturale di servizi per le famiglie, che, unita e incrostazioni culturali che favoriscono una distribuzione asimmetrica del lavoro di cura, incidono in modo significativo sulla disponibi-



lità delle donne a partecipare in modo attivo al mercato del lavoro e a scegliere percorsi di carriera più sfidanti.

L'analisi intersezionale si è dimostrata utile per cogliere la complessità del fenomeno relativo alle disuguaglianze di genere. Come ha sviluppato il suo ragionamento?

L'analisi intersezionale ha aperto un varco alla possibilità di guardare all'universo femminile non come ad un blocco unico, ma come ad una realtà variegata, in cui si incrociano e si sovrappongono situazioni di privilegio e situazioni di svantaggio. Non a caso, la prospettiva intersezionale è nata in seno al Black feminism americano, da sempre abituato ad incrociare le questioni genere con i problemi razziali. Nonostante abbiano rappresentato una pietra miliare per la costruzione di società inclusive – a partire dal processo di desegregazione razziale attivato negli USA da civil rights movements – i divieti di discriminazione non sono sufficienti a scalfire le questioni che da secoli si sono ossificate intorno al problema del lavoro delle donne. È necessario, dunque, guardare oltre il modello di eguaglianza che si colloca alla base dei divieti di discriminazione, e ragionare di politiche redistributive.

Tra gli obiettivi trasversali del PNRR, che dedica alla parità di genere un posto importante, vi è il women empowerment (Missione 5 inclusione e coesione). Secondo lei le linee di intervento previste dal legislatore sono state idonee ad innescare un progressivo innalzamento dell'asticella della parità?

Purtroppo, i dati finora disponibili ci dicono che le misure di women empowerment introdotte dal PNRR non hanno dato i risultati sperati, anche se probabilmente è presto per parlare di bilanci definitivi. Misure come la certificazione della parità genere, ad esempio, sembrano incontrare l'interesse delle imprese e possono contribuire ad



avviare dall'interno un percorso di trasformazione del sistema imprenditoriale.

La strada per il Diversity Management - ossia ad una cultura manageriale più sensibile al diritto diseguale e alle diversità in generale - è ancora lunga?

La mia impressione è che la cultura manageriale segua l'impronta culturale di una data società in un dato momento: pensare ad un management diverso, e più inclusivo, è possibile solo se questo cam-

biamento è accompagnato da una diversa consapevolezza del problema diffusa in un ambito sociale più allargato. Certo questo obiettivo può essere favorito da una maggiore presenza delle donne nelle posizioni apicali della governance di imprese e pubbliche amministrazioni. Penso ad esempio ai risultati positivi espressi in questi anni dalle azioni positive volte a favorire la partecipazione delle donne ai consigli di amministrazione delle Società per azioni.