

Abstracts

Introduzione. Di quale “diversità” e di quale “valore” parliamo?

Laura Zanfrini, Massimiliano Monaci

Questo saggio introduttivo si propone due obiettivi distinti, benché fondamentalmente interrelati. Da un lato, si presentano nel dettaglio gli articoli inclusi in questo volume, evidenziando gli specifici contributi che essi apportano – sul versante tanto della riflessione teorica, quanto delle traduzioni operative – all’attuale discorso del/sul DM, nonché discutendo le implicazioni che da essi discendono. Dall’altro lato, traendo spunto principalmente (ma non esclusivamente) dalle piste di analisi suggerite, come anche dagli spazi lasciati aperti, dagli articoli, si elabora un’interpretazione originale dello stato del dibattito sulla gestione delle differenze nei luoghi di lavoro, dei nodi e degli snodi cruciali che ne hanno caratterizzato lo sviluppo, delle sue future prospettive in un’ottica di ricerca, di intervento organizzativo e di *policy*. Il quadro che ne emerge appare sfaccettato e, per vari versi, contraddittorio, a partire dalla questione – tutt’altro che risolta – del rapporto tra la logica di valorizzazione “competitiva” delle differenze alla base del DM e le istanze di giustizia sociale sottese al più tradizionale approccio delle pari opportunità. Dopo avere approfondito quelle che si ritengono le maggiori criticità dell’attuale scenario, il saggio sottolinea la necessità di una riflessione più coraggiosa e finalmente esplicita su quali siano le “differenze”, i valori e le concezioni di bene comune che, attraverso le retoriche e le pratiche *diversity-oriented*, si intende “attivare” e mettere in relazione. È in particolare su questo versante che, secondo gli autori, il discorso sulla diversità (dentro e fuori le organizzazioni) appare ancora relativamente inesplorato e per ciò stesso promettente.

Parole chiave: diversità, diversity management, differenze, valore, disuguaglianza, organizzazioni di lavoro

Introduction. What “diversity” and what “value” are we talking about?

This introductory essay has two distinct goals, which are basically interrelated and necessary to each other. On one hand, it offers a detailed discussion of the articles included in this volume, by highlighting the specific contributions that

the latter provide – both theoretically and with regard to organizational practice – for the current discourse of/on DM, as well as by exploring the implications stemming from them. On the other hand, drawing primarily, but not exclusively, on the paths of analysis suggested (and the space left open) by these texts, the essay proposes an original interpretation of the state of the debate on the management of diversity in the workplace, the key issues that have characterised its development, its future prospects from the standpoint of research, organizational action and policy-making. The emerging picture is multifaceted and, in some relevant ways, even contradictory, as paradigmatically shown by the incessant tension between the logic of “competitive” valorisation of differences at the heart of DM and the tenets of social justice underlying the more traditional approach of equal opportunities. After having examined some major criticalities of ongoing work on diversity, the essay stresses the need for a straight, and finally explicit, reflection about the types of “differences”, values and conceptions of the common good we intend to enact and to link together through diversity-oriented rhetorics and practices. It is primarily for this reason that, according to the authors, the discourse on diversity appears to be a still relatively unexplored – and, thus, promising – terrain.

Keywords: diversity, diversity management, differences, value, inequality, work organizations

Il lavoro tra differenze e capacità di soggettivazione

Alfredo Ferrara

La forza-lavoro dei paesi occidentali ha vissuto nelle ultime decadi diversi fenomeni che ne hanno profondamente trasformato la composizione rendendola sempre più eterogenea; il diversity management è stata la risposta che le imprese hanno fornito a questi nuovi bisogni, riconoscendone la legittimità e trasformandoli in un'opportunità nella dinamica della creazione di valore. Dopo aver ricostruito un affresco dei principali trends demografici che testimoniano questa trasformazione e una breve storia del diversity management, si focalizza l'attenzione sull'ambivalenza di tali pratiche, che se da un lato offrono cittadinanza alle plurime dimensioni dell'identità personale e collettiva sui luoghi di lavoro, dall'altro sottraggono elementi di condivisione materiale ai nuovi lavoratori, contribuendo a metterne in crisi la capacità di soggettivazione. Nel far ciò ci si confronta anche con le principali critiche che tale dibattito ha prodotto.

Parole chiave: bisogni, conflitto, diversità, diversity management, identità, soggettività

Work between differences and ability of subjectification

In the course of the past decades western countries' workforce has witnessed different phenomena that have deeply transformed its composition, making it more and more heterogeneous; diversity management is what enterprises have offered in response to these new needs; it thus recognizes their legitimacy and

turns them into an opportunity in the dynamics of value creation. After offering a picture of the main demographic trends that testify this process of transformation, as well as a short history of diversity management practices, the article focuses on the ambivalence of these very practices. On the one hand, they provide citizenship to the various dimensions of personal and collective identity in workplaces. On the other hand, they take elements of material sharing away from new workers, thus contributing to challenging their ability of subjectification. In doing so, the paper also takes into account the main critiques that have originated from this debate.

Keywords: needs, conflict, diversity, diversity management, identity, subjectivity

Verso l'intersectionality. Un nuovo paradigma per la gestione delle diversità

Luisa De Vita

Il contributo cerca di introdurre all'interno del dibattito classico che oppone la valorizzazione delle differenze alla riduzione delle disuguaglianze, e ancora i diritti di gruppo a quelli individuali, il *frame* dell'*intersectionality*. La letteratura sul tema e le evidenze empiriche sembrano infatti segnalare come l'utilizzo di una prospettiva intersezionale consenta, da un lato, di migliorare la comprensione delle disuguaglianze e, dall'altro, di sfruttare meglio il potenziale d'innovazione favorito dalla diversità. Il paper mira quindi a discutere le implicazioni pratiche e i risvolti empirici di questo *frame*, che configura un modo diverso di guardare alle differenze individuali e alle modalità con cui si generano o si riproducono le disuguaglianze.

Parole chiave: intersezionalità, genere, pari opportunità, diversity management, differenze, diversità

Towards intersectionality. A new framework for managing diversity

The paper discusses the possibility of introducing into the debate on diversity management the intersectionality framework. The paper first provides a comprehensive review of the literature on diversity and then, by analysing the existing gaps in the current practices, identifies the possible implications and innovations that can be produced using an intersectional perspective. It is argued that mainstream theories of diversity help us to understand both the structural constraints and the advantages that may arise from diversity. However, these theories are unable to fully account for differences that may exist within social groups and to consider the complex and irreducible nature of belonging, social interaction and power. The practical implications of the concept of intersectionality, and the possible benefits of its application, are also discussed.

Keywords: intersectionality, gender, equal opportunity, diversity management, difference, diversity.

Responsabilità sociale d'impresa per la valorizzazione della diversità aziendale

Letizia Materassi

In questo articolo l'autrice propone una riflessione sulla possibilità di conciliare le attività di Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI) con la gestione e valorizzazione della diversità aziendale. Il numero crescente di imprese che anche nel nostro Paese si rivolge al sociale per costruire o consolidare la propria strategia di *accountability* può rappresentare un rischio o, al contrario, una preziosa opportunità. Da un lato, infatti, l'azienda può costruire la propria "socialità" sulla base di singole azioni opportunistiche e fine a se stesse; dall'altro, invece, aprendosi a contesti diversi da sé, ma mantenendo costante il dialogo con il proprio versante interno, allena la propria capacità di confrontarsi con la diversità, risorsa per l'intero management aziendale. Questo dunque l'interrogativo che l'autrice pone nel presente contributo: la responsabilità sociale d'impresa può rappresentare un terreno di incontro tra bisogni di legittimazione dell'azienda presso i pubblici esterni e modelli di gestione delle risorse umane in grado di valorizzarne le specificità e le differenze? Attraverso l'illustrazione dei tratti salienti di una ricerca qualitativa svolta su 10 progetti di RSI in Italia, condotti da 10 aziende in partnership con altrettanti soggetti non profit, si individuano i momenti-chiave, i vantaggi e gli svantaggi collegati all'impiego di modelli di *governance* partecipativa per realizzare azioni di RSI. La ricerca sembra indicare che il coinvolgimento del cliente interno e la valorizzazione delle diversità aziendali possono rappresentare un elemento di congiunzione tra cura della dimensione sociale e valorizzazione delle soggettività interne.

Parole chiave: responsabilità sociale d'impresa, diversity management, organizzazioni non profit; *accountability*, comunicazione interna, *governance*

Corporate social responsibility as a way of valorising diversity

This article investigates how Corporate Social Responsibility (CSR) strategies are linked with diversity management. By analyzing 10 Italian projects of CSR, led by 10 enterprises in partnership with no profit organizations, it shows that the "social dimension" could be important not only for the company's economic performance, but also for a wider "internal responsibility". From planning to implementation, from the partner's choice to project management and evaluation, employers and employees together can be co-producers of CSR initiatives and share their own "selves" in order to share the company's interests. As the research highlights, the connection between organizational and social "accounting strategies" calls into question the organisation's communicative competence: attitude to share information, attention paid to communication processes, knowledge of both individuals and groups' diversities are conditions to manage internal and external complexity. From this standpoint, diversity may represent the starting point for a company's openness toward the social dimension, practiced by considering and stressing different internal needs.

Keywords: corporate social responsibility, diversity management, nonprofit organisations, accountability, internal communication, governance

Work-life balance e performance aziendale nella prospettiva del *Diversity Management*

Anna M. Ponzellini, Egidio Riva

L'articolo prende in esame le politiche organizzative di work-life balance, proponendone una lettura che le vede quale dispositivo per affrontare, congiuntamente, la sfida della gestione della diversità nei luoghi di lavoro e quella della competitività dell'impresa. Più in particolare, l'articolo offre un inquadramento, a livello concettuale e operativo, e una discussione critica del legame che intercorre tra work-life balance e diversity management. Quindi, attingendo sia alla letteratura in materia sia agli esiti dell'attività di consulenza organizzativa e ricerca empirica compiuta dagli autori, si sofferma sui vantaggi derivanti dall'adozione di politiche aziendali di WLB e sulle questioni connesse all'innovatività e sostenibilità delle stesse.

Parole chiave: work-life balance, diversity management, pari opportunità, performance aziendale, valore condiviso

Work-life balance and organizational effectiveness in the perspective of diversity management

The article examines workplace work-life balance arrangements as an effective means both to manage diversity in organizations and to boost organizational effectiveness. The manuscript critically analyses the link between work-life balance and diversity management. Then, drawing on previous scholarship as well as on empirical research, it addresses methodological issues and concerns about the evaluation of the potential consequences of workplace work-family initiatives on employees and organizations.

Keywords: work-life balance, diversity management, equal opportunity, organizational effectiveness, shared value

La diversità di genere: un valore economico

Alessandra Casarico, Paola Profeta

Quali sono i costi economici delle disuguaglianze di genere? Quali guadagni l'economia e la società trarrebbero da un maggiore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro e da una attribuzione di pari opportunità salariali e di progressione di carriera? Quali cambiamenti si genererebbero sul mercato del lavoro e nell'economia nel suo complesso se più donne raggiungessero i vertici aziendali? L'articolo affronta tali quesiti prendendo spunto dalla letteratura su *womenomics* e sui benefici del diversity management all'interno delle aziende. Ci si sofferma sulle politiche che possono promuovere la presenza femminile ai vertici delle imprese, analizzando in particolare le quote di rappresentanza di genere. Dopo aver studiato i vantaggi e i costi che la letteratura attribuisce a questo strumento, si presenta l'esperienza dell'Italia, che ha introdotto nel 2011 una legge sulle quote di rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione. In conclusione, si afferma che il raggiungimento di pari opportunità tra uomini e donne

non tocca solo la sfera dei diritti, ma è un input per una maggiore crescita: considerare congiuntamente questi aspetti può aiutare a costruire il consenso per mettere questo obiettivo al centro della agenda politica.

Parole chiave: differenziali di genere, crescita, performance aziendale, quote di rappresentanza, consigli di amministrazione

Gender diversity as an economic value

What are the economic costs of gender-based disparities? What would the economy and society at large gain from a wider involvement of women in the labour market? What changes would more women in top positions generate? The paper addresses these issues grounding its analysis in the economic literature. It focuses on the policies which can promote the role of women in economic decision making concentrating on gender quotas. In particular, after considering the pros and cons of the introduction of this type of policy, the paper discusses the Italian law introduced in 2011 and its first effects, highlighting how the Italian law can serve as a blueprint for other countries which want to design interventions to promote female presence in leadership positions. The conclusion suggests that viewing equal opportunities between men and women not only as an important matter of equal rights but also a matter of higher growth and welfare for all may help in building consensus to move the issue to the top of the political agenda.

Keywords: gender gaps, growth, performance, gender quotas, boards of directors

Le età al lavoro. La gestione dell'*age-diversity* analizzando i processi di invecchiamento nelle organizzazioni

Francesco Marcaletti, Emma Garavaglia

Le recenti riforme dei sistemi pensionistici poste in essere nella grande parte dei paesi europei hanno lasciato emergere la necessità – all'interno delle organizzazioni – di politiche di gestione delle risorse umane capaci di far fronte alle sfide di un'età media dei lavoratori e di un mix generazionale costantemente crescenti. A partire dall'introduzione dei fondamentali teorici in materia di *age management*, sulla base dell'analisi della letteratura sociologica, organizzativa e manageriale, il contributo illustra l'architettura e i primi risultati dell'applicazione di uno strumento di *age management* – il questionario *Quality of Ageing at Work, Qaw-q* – il cui obiettivo è quello di analizzare la qualità dei processi di invecchiamento al lavoro per sostenere una più efficace gestione di lavoratori di diverse età. Sviluppato a partire dagli elementi di base del concetto di *workability*, il *Qaw-q* produce risultati a sostegno di responsabili delle risorse umane e datori di lavoro chiamati a guidare processi di *HRM*, ponendo in evidenza l'influenza che l'età, nei suoi molteplici significati (età anagrafica, *seniority*, anzianità contributiva), può esercitare sulle percezioni individuali di qualità dell'esperienza di lavoro.

Parole chiave: *age management*, *workability*, età, invecchiamento, qualità del lavoro, *HRM*

Ages at work. The management of age-diversity by analysing the quality of ageing at work processes in companies

Recent reforms of retirement systems throughout Europe have shown the need – within work organisations – for HR policies addressed to face the challenges of an increasing employees' mean age and of an imbalanced age mix among the workforces. Based on the analysis of the organisational literature on age management, as well as of the evidence-based achievements of the research on this topic, the paper aims at introducing the architecture and the first empirical findings of an age management tool – the Quality of ageing at work questionnaire – QAW-q – addressed to survey the individual process of ageing at work within specific work organisations. Based on the key elements of the workability concept, the QAW-q aims at producing results that support HR managers and employers in managing an older and more age-diverse workforce by analysing the influence of the individual different kinds of age (biological age, job seniority in the position and years of payment to social security schemes) on the individual perceptions about the quality of work. The paper presents the first results from the pilot use of the QAW-q in some private firms and local administrations in Italy.

Keywords: age management, workability, age, ageing, quality of work, HRM

Gestire le differenze d'età nel mercato del lavoro e in impresa: il caso francese

Barbara Barabaschi

L'articolo, richiamando le dinamiche demografiche in atto, discute alcune soluzioni normative adottate in Francia, ispirate al principio di solidarietà intergenerazionale, ossia aventi lo scopo di promuovere un accesso ed una permanenza dignitosi nel mercato del lavoro alle componenti giovanile e anziana. Componenti le cui difficoltà occupazionali sono state aggravate dalla crisi mondiale. Oltre alle misure di *policy*, vengono illustrate alcune esperienze concrete di applicazione delle stesse nella gestione delle risorse umane in imprese sia di grandi che di piccole e medie dimensioni. Nell'ultima parte, si propone una prima valutazione degli esiti dei provvedimenti alla prova della pratica organizzativa. Il quadro di riferimento teorico attinge sia dalla letteratura di carattere sociologico, politologico ed economico-aziendale in tema di diversity management e inclusione sociale, sia da indirizzi e vademecum predisposti dalle agenzie internazionali competenti sul tema.

Parole chiave: lavoratori senior, invecchiamento attivo, Francia, intervento pubblico, gestione delle risorse umane, diversity management

Managing age differences in the labour market and in enterprises: the case of France

The paper discusses labour policies and tools introduced by French Government in recent years in order to make labour markets more inclusive from a gener-

ational point of view, in a country with strong imbalances – worsened by the current crisis – among social groups due to age. The case studies considered show how firms (of large, medium and small size) have put into effect measures and tools foreseen by the law in their human resources development processes, promoting a management “by age”. The last part of the paper deals with the first results of policies implementation, in order to understand their benefits and weaknesses. The theoretical frame adopted draws on sociological and economic literature on diversity management and social inclusion, as well as on guidelines and recommendations of international agencies.

Keywords: senior workers, active ageing, France, government action, human resource management, diversity management

Il Diversity Management e le strategie di impresa: alcune tendenze evolutive

Luigi Serio

Una delle sfide più grandi che le aziende, sia di grandi che di piccole dimensioni, stanno affrontando in Italia e nei contesti internazionali è la comprensione delle dinamiche del business in un mondo senza frontiere e l'individuazione di strumenti e riferimenti di management in grado di aiutarle in questo momento di profondo cambiamento. In questo quadro, l'esperienza sviluppata nella lunga stagione del diversity management si rileva un prezioso patrimonio organizzativo di esperienze, potenzialità e limiti per comprendere le dinamiche di un sistema organizzativo che cerca di interagire, nei modi e nelle forme più varie, con la diversità che quotidianamente le si manifesta. L'articolo si focalizza sulle pratiche esistenti ed emergenti in cui il diversity management diventa elemento di creazione o distruzione di valore: partendo dall'analisi delle principali pratiche presenti nel suo dominio applicativo naturale, lo *human resource management*, si descrive un suo possibile processo evolutivo che lo colloca all'interno dell'ambito dell'Economia e Gestione dell'Impresa, soprattutto per i suoi possibili impatti sulle strategie di impresa.

Parole chiave: diversity management, creazione del valore, reputazione aziendale, gestione delle risorse umane, internazionalizzazione, innovazione

Diversity management and organizational strategy: some trends of an evolution

The paper analyses the development of diversity management practices inside organisations and their potential contribution in the strengthening of firms' competitive advantage. In the first part, the paper discusses some practices emerging from the field and their contribution in creating value, both tangible and intangible. In the second part, it examines some links between new priorities in organizational strategies and learning outcomes connected to the domain of diversity management, which can help in maintaining and growing competitive advantage in a global scenario.

Keywords: diversity management, value creation, reputation, human resource management, internationalisation, innovation

Azioni positive contro le discriminazioni nel mondo del lavoro. L'esperienza dell'UNAR

Marco Buemi

L'articolo discute un progetto unico nel suo genere, *Diversitalavoro*, promosso da UNAR (l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) insieme ad altri partner. Il progetto si propone di affiancare le aziende per rendere l'inclusione lavorativa di persone appartenenti a categorie svantaggiate un'opportunità e un obiettivo strategico, più che un adempimento da assolvere. Si approfondisce, in particolare, l'evento del *Career Forum*, il cui scopo principale è di favorire l'incontro delle persone con disabilità, appartenenti alle categorie protette, di origine straniera e transessuali/transgender con le aziende che offrono opportunità di lavoro.

Parole chiave: diversity management, *Diversitalavoro*, Career Forum, inclusione lavorativa, categorie svantaggiate, lavoratori stranieri

Affirmative actions against discrimination in the realm of work

*The article deals with a very distinctive project called *Diversitalavoro*, promoted by UNAR (the Italian Office against Racial Discrimination) and other partners. This project is aimed at supporting companies so as to make inclusion of disadvantaged people in the workplace a strategic opportunity instead of merely a burden. In particular, the paper focuses on the Career Forum events, whose goal is to facilitate direct encounters between, on one hand, talented disabled persons, foreign nationals and transexual/transgender people and, on the other, recruitment managers of the most important companies in the nation.*

*Keywords: diversity management, *Diversitalavoro*, Career Forum, work inclusion, disadvantaged groups, foreign workers*

Superare il Diversity Management. Come alcune terapie rischiano di peggiorare le malattie organizzative

Maria Cristina Bombelli, Alessandra Lazazzara

La fase di maturità in cui il costrutto di "diversity management" si trova, accanto alla crescente diffusione delle sue applicazioni, hanno portato a delle riflessioni in chiave critica sul concetto di diversità e sulle sue applicazioni organizzative. L'articolo intende mettere in discussione le pratiche di gestione della *diversity* all'interno delle organizzazioni e il concetto stesso di diversità attraverso una revisione dello stato dell'arte del diversity management e approfondendo alcuni aspetti controversi della gestione della diversità in azienda che spesso ne inficiano l'efficacia, quali: le dinamiche di inclusione o accentuazione dello stigma; la connessione tra il diversity management e le pratiche di gestione delle risorse umane; il vantaggio competitivo creato dalla gestione della diversità; il legame tra diversity management e comunicazione e la misura dell'efficacia delle pratiche di *diversity*. Viene proposto, inoltre, un nuovo *framework* teorico in cui il concetto di diversità viene sostituito da quello più inclusivo di "pluralità". Secondo questo ap-

proccio, ogni persona è diversa da qualsiasi altra perché è la costruzione stessa dell'identità che porta a una miriade di sfaccettature che non possono essere appiattite su una singola caratteristica e la diversità è meglio compresa se si considera l'influenza dei diversi aspetti della diversità congiuntamente piuttosto che separatamente per ciascuna dimensione.

Parole chiave: diversity management, gestione delle risorse umane, stigma, misurazione delle pratiche, comunicazione organizzativa, approccio plurale

Beyond Diversity Management. How some therapies risk to worsen organizational diseases

The maturity stage characterizing the development of the construct of diversity management, along with the growing popularity of its application in organizations, led to critical thoughts regarding the concept of diversity and diversity management practices. The paper aims at debating on these practices, as well as on the notion of diversity itself, through a critical review of the literature on diversity management and by deepening some controversial aspects of diversity management that invalidate its effectiveness, e.g.: dynamics of inclusion or accentuation of stigma, connection between diversity management and human resource management practices, competitive advantage brought by diversity management, link between diversity management and organizational communication, and measurement of the effectiveness of diversity management practices. Moreover, a new theoretical framework is proposed, where the concept of "diversity" is replaced by the more inclusive concept of "plurality".

Keywords: diversity management, human resource management, stigma, measurement of practices, organizational communication, plural approach

Critical perspectives on diversity: state of the art and promising avenues for future research

Patrizia Zanoni

This paper makes a state of the art of the international critically oriented scientific research on diversity, a concept that has increasingly come to refer to socio-demographic identities including, among others, gender, ethnicity, age, sexual orientation, and disability in work settings. While theoretically multifarious, critical approaches to diversity share a focus on the interlocking of socio-demographic identities with power dynamics. Such focus distinguishes them markedly from mainstream approaches aiming at understanding the dynamics of diversity in order to deploy it optimally to achieve organizational goals. After a brief discussion of the specificity of the notion of diversity, the author elaborates on the key theoretical tenets of critical perspectives on diversity and themes that are foundational of this tradition of research. She then identifies four avenues for future critically oriented diversity research starting from the main current debates in the field.

Keywords: diversity, diversity management, critical theory, power, inequality, post-structuralism

Gli approcci critici alla diversità: stato dell'arte e sentieri promettenti per la ricerca futura

L'articolo presenta lo stato dell'arte della ricerca internazionale di taglio critico sulla diversità. Questo concetto è oggi ampiamente utilizzato per denominare collettivamente le identità sociodemografiche quali il genere, l'etnia, l'età, orientamento sessuale e l'handicap nei luoghi di lavoro. Nonostante gli approcci critici alla diversità abbiano le loro radici in varie tradizioni teoriche, ciò che li accomuna è un interesse per il nesso tra le identità sociodemografiche e le dinamiche di potere. Tale interesse li distingue marcatamente dagli approcci manageriali che sono piuttosto volti a capire le dinamiche della diversità allo scopo di utilizzarla in modo ottimale per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Dopo aver brevemente discusso la specificità della nozione di diversità, l'autrice delinea i fondamenti teorici principali del filone critico della ricerca su questo tema. Successivamente vengono identificate quattro piste di ricerca ad orientamento critico a partire dai principali aspetti del dibattito odierno.

Parole chiave: diversità, diversity management, teoria critica, potere, disuguaglianza, post-strutturalismo

Le uscite delle donne dal mercato del lavoro: quanto pesano la classe, il contratto e il settore? Un confronto tra Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito

Cristina Solera

Utilizzando l'*European Community Household Panel* (ECHP), in questo lavoro si analizza l'effetto della classe, del contratto e del settore sulle uscite delle donne dal mercato del lavoro in quattro paesi con configurazioni istituzionali e culturali differenti: l'Italia, la Spagna, la Danimarca e il Regno Unito. I risultati delle analisi empiriche confermano che le linee di divisione della forza lavoro femminile variano tra paesi. In Italia ciò che più conta è il settore, se pubblico o privato. Anche in Spagna lavorare nel pubblico facilita la continuità, ma anche avere una posizione occupazionale alta o contratti stabili. In Danimarca, dove le politiche e la cultura sostengono il coinvolgimento delle donne con figli nel lavoro retribuito e dove la segmentazione del mercato del lavoro è minima, le donne raramente smettono di lavorare per diventare "casalinghe", indipendentemente dal loro capitale umano e dalle caratteristiche del loro lavoro. Nel Regno Unito, dove le disparità salariali sono alte, il sostegno pubblico per la conciliazione è minimo e la solidarietà intergenerazionale pure debole, le uscite delle donne dal mercato del lavoro sono invece frequenti e stratificate per tutte le linee, per classe occupazionale, settore e contratto, oltre che per capitale umano.

Parole chiave: partecipazione femminile al mercato del lavoro, conciliazione famiglia-lavoro, segmentazione del mercato del lavoro, tipo di contratto, settore pubblico, classe occupazionale

Women's labour market interruptions: do class, contract and sector matter? A comparison of Italy, Spain, Denmark and the UK

By drawing on the European Community Household Panel (ECHP), the paper we analyse how the class, the contract and the sector influence women's exits from the labour market in four countries with different labour markets, welfare policies and normative models: Italy, Spain, Denmark and the United Kingdom. The empirical results confirm that the dividing lines of the female workforce vary between countries. In Italy the most important line is given by the sector, whether public or private. Also in Spain the sector is important, but so are the class and type of contract. In Denmark, where policies and culture support the involvement of women with children into paid work and where the segmentation of the labour market is minimal, women's transitions to inactivity are rare and largely independent of their human capital and position in the labour market. In the United Kingdom, where wage disparities are high, public support for work-family reconciliation is minimal and intergenerational solidarity weaker than elsewhere, women's labour market interruptions are more frequent and dependent from all the lines that define their position in the labour market, the class, the contract and the sector, as well as the human capital.

Keywords: women's labour market participation, work-family reconciliation, labor market segmentation, type of contract, public sector, occupational class