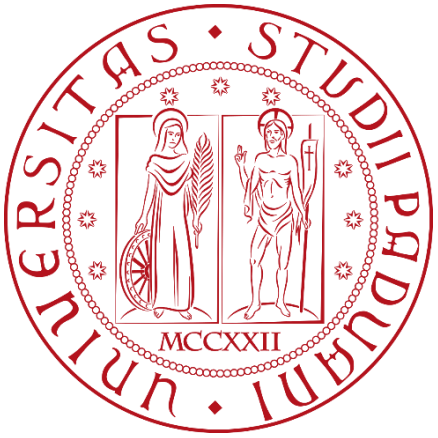


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata

Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE

Le aspettative di genere nel mondo del lavoro: un'analisi qualitativa dei percorsi professionali di uomini e donne in Italia

Relatore:

Prof. Luca Trappolin

Laureando:

Trudi Mandrioli

Matricola 1194444

A.A. 2024/2025

Indice

Introduzione 5

1. Stereotipi di genere nel contesto lavorativo 8

1.1 Presentazione del tema e motivazione della ricerca 9

1.2 Quadro teorico: le teorie di genere e del lavoro 10

1.2 Il contesto socioculturale del mercato del lavoro italiano 13

2. Metodologia 20

2.1 Scelta del metodo qualitativo 21

2.2 Descrizione del campione e criteri di selezione 22

2.2 Strumento di raccolta dati e modalità di analisi 24

3. Esperienze di accesso al lavoro e discriminazioni 28

3.1 Percorsi di carriera: opportunità e ostacoli 29

3.2 Conciliazione tra lavoro e vita privata 34

4. Confronto con il quadro teorico 41

5. Conclusioni 49

Bibliografia 53

Introduzione

Il tema delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro rappresenta, ancora oggi, una delle questioni più rilevanti e dibattute all'interno delle scienze sociali. Nonostante i cambiamenti culturali avvenuti negli ultimi decenni e la crescente presenza femminile nel mercato occupazionale, persistono ancora barriere visibili e invisibili che condizionano in maniera significativa i percorsi professionali di uomini e donne. L'idea che la parità sia ormai raggiunta si scontra infatti con dati ed esperienze quotidiane che mettono in evidenza la persistenza di stereotipi, discriminazioni e aspettative differenti legate al genere. È in questo scenario che si colloca la presente ricerca, la quale vuole approfondire come le aspettative sociali, culturali e organizzative influenzino concretamente le traiettorie lavorative in Italia.

Il punto di partenza è rappresentato da un interrogativo centrale: in che modo le aspettative di genere condizionano i percorsi professionali di uomini e donne nel contesto italiano contemporaneo? A partire da questa domanda, la tesi vuole indagare come queste aspettative influenzino sia l'accesso alle opportunità sia lo sviluppo delle carriere, soffermandosi in particolare su tre dimensioni: la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità, la conciliazione tra lavoro e vita privata, e le differenze generazionali.

Per rispondere alla domanda di ricerca, è stato scelto un approccio qualitativo, basato sulla realizzazione di interviste semi-strutturate a uomini e donne impegnati in settori e posizioni differenti. Questo metodo ha consentito di raccogliere testimonianze dirette, ricostruendo le esperienze e i vissuti dei partecipanti, e di mettere in evidenza aspetti difficilmente rilevabili attraverso strumenti quantitativi. Le interviste hanno affrontato temi legati alle dinamiche di riconoscimento professionale, alle esperienze di discriminazione e ai modelli familiari di riferimento.

La tesi è articolata in cinque capitoli. Nel primo capitolo viene presentato il quadro teorico di riferimento, che attraversa differenti prospettive sociologiche: dal funzionalismo classico, che interpretava la divisione dei ruoli come elemento di stabilità sociale, fino alle teorie critiche e femministe, che hanno messo in luce le disuguaglianze strutturali e

le modalità con cui il genere viene quotidianamente riprodotto attraverso pratiche e interazioni.

Nel secondo capitolo si descrive la metodologia adottata, basata su un approccio qualitativo e sull'uso delle interviste semi-strutturate, scelte per dare voce alle esperienze soggettive e restituire la complessità delle traiettorie individuali.

Il terzo capitolo è dedicato alla presentazione delle interviste, che offrono uno spaccato delle esperienze di uomini e donne in contesti professionali diversi, evidenziando sia le difficoltà che le strategie messe in atto per affrontarle.

Nel quarto capitolo i dati raccolti vengono messi a confronto con il quadro teorico, in modo da evidenziare conferme, contraddizioni ed elementi di novità.

Infine, il quinto capitolo propone le conclusioni, con una sintesi dei risultati e la discussione dei limiti della ricerca.

In questo modo, il lavoro intende offrire un contributo alla comprensione delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro italiano, evidenziando come esse non si esauriscano in differenze oggettive di carriera o retribuzione, ma si alimentino anche di aspettative culturali, pratiche organizzative e relazioni quotidiane. La sfida che emerge è quella di tradurre i segnali di cambiamento, particolarmente visibili nelle nuove generazioni, in trasformazioni concrete sul piano delle politiche e delle istituzioni, affinché il genere smetta di costituire una penalizzazione e diventi invece un elemento di valorizzazione all'interno di un mondo del lavoro più giusto ed equo.

Questa ricerca, pur nei suoi limiti, intende dunque contribuire alla comprensione di un fenomeno complesso e in costante evoluzione. Analizzare le aspettative di genere nel lavoro significa interrogarsi sul rapporto tra uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale, e su quanto le prime siano ancora lontane dall'essere tradotte in pratiche concrete. Allo stesso tempo, significa riconoscere i segnali di rottura che emergono dalle nuove sensibilità culturali, che, se adeguatamente sostenute da politiche e strutture, possono aprire la strada a un mondo del lavoro più equo e inclusivo.

1. Stereotipi di genere e ruoli sociali nel contesto lavorativo.

Il mondo del lavoro è uno degli ambiti più importanti in cui si manifesta la disuguaglianza di genere, riflettendo e contemporaneamente rafforzando le aspettative sociali legate ai ruoli maschili e femminili. Queste disuguaglianze, radicate nelle strutture culturali, economiche e politiche, influenzano non solo le opportunità di carriera di uomini e donne, ma anche la percezione di sé stessi e delle proprie possibilità. In Italia, come in molti altri paesi, il mercato del lavoro rimane profondamente radicato negli stereotipi di genere che limitano l'accesso a determinate occupazioni, ostacolando l'avanzamento di carriera e rendendo difficile conciliare vita privata e professionale. Questo capitolo si propone di esplorare le radici teoriche e socioculturali di queste dinamiche.

Il primo paragrafo introduce il tema della ricerca, evidenziando come gli stereotipi di genere influenzino le opportunità professionali e le esperienze lavorative di uomini e donne. Attraverso riferimenti a studi sociologici e letterari, si mette in luce come le aspettative sociali legate al genere siano radicate in pratiche quotidiane e strutture organizzative, creando barriere invisibili ma pervasive.

Il secondo paragrafo offre una rassegna delle principali teorie sociologiche e femministe che hanno analizzato le disuguaglianze di genere nel lavoro. Partendo dai contributi dei sociologi classici, il paragrafo si concentra sulle teorie femministe che hanno decostruito il ruolo del genere nel lavoro.

Il terzo paragrafo si focalizza sulle specificità del contesto italiano, esplorando come le tradizioni culturali e le dinamiche economiche abbiano formato un mercato del lavoro caratterizzato da forti disuguaglianze di genere. Attraverso i dati si evidenzia come la segregazione occupazionale e le politiche di conciliazione inefficaci continuino a limitare le opportunità delle donne.

In sintesi, questo capitolo fornisce le basi teoriche e contestuali per comprendere le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, con un focus specifico sul contesto italiano.

1.1 Presentazione del tema e motivazione della ricerca

Le disparità di genere nel mondo del lavoro rappresentano un tema di grande rilevanza sociologica, poiché intrecciano dinamiche strutturali, culturali e individuali.

Nonostante i progressi, sia legislativi che culturali, le donne incontrano ogni giorno ostacoli significativi in ambito lavorativo, legate sia all'accesso a posizioni di prestigio sia all'opportunità di avanzamento di carriera, mentre agli uomini viene spesso attribuita una posizione di leadership. Come sottolinea Chiara Volpato in *Psicosociologia del maschilismo* (2013):

"La questione è antica, ma assume oggi un'urgenza particolare perché limita lo sviluppo culturale, sociale e civile: non dare a donne e uomini ciò che meritano e, più ancora, non prendere da loro ciò che possono dare allo sviluppo della comunità vuol dire impoverire la società tutta" (p. VII).

Questa ricerca vuole esplorare le aspettative sociali legate al genere e come queste incidano sui percorsi professionali di uomini e donne, in diversi settori lavorativi in Italia. In particolare, si concentrerà maggiormente in quegli ambiti in cui gli stereotipi sono maggiormente marcati, come la tecnologia, spesso associata agli uomini, e l'educazione e la cura, tradizionalmente legati alle donne. Nel contesto contemporaneo il mondo del lavoro rappresenta infatti uno dei principali settori in cui si manifestano le diseguaglianze di genere, in quanto queste, radicate profondamente nella società, influenzano le aspettative e le opportunità professionali, creando spesso barriere invisibili. In Italia, come nel resto del mondo, l'ambito lavorativo è segnato da stereotipi e ruoli sociali che influenzano non solo le opportunità lavorative e professionali, ma anche la conciliazione tra vita privata e professionale. Attraverso un'indagine qualitativa basata su interviste semi-strutturate, questa tesi intende dare voce a chi si confronta quotidianamente con queste dinamiche, mettendo in luce ostacoli e strategie di adattamento.

Questa ricerca trae ispirazione da un interesse personale per le questioni di genere e da una riflessione su come le aspettative sociali possano influenzare le traiettorie individuali. Viviamo in una società in cui il lavoro non è solo un mezzo di sostentamento, ma un elemento centrale nell'identità e nel riconoscimento sociale delle persone. Comprendere come il genere condizioni l'accesso, le opportunità e la realizzazione professionale significa interrogarsi su quanto il mondo del lavoro sia realmente meritocratico e inclusivo.

Virginia Woolf, scrittrice e saggista britannica, è stata tra le prime a riflettere sul rapporto tra indipendenza economica e autodeterminazione femminile, anticipando temi che sarebbero poi diventati centrali nella sociologia del lavoro e negli studi di genere. Nel suo saggio *Una stanza tutta per sé* (1929), scrive: "Una donna, se vuole scrivere romanzi deve avere denaro e una stanza tutta per sé". Per secoli, le donne sono state relegate a ruoli prestabiliti, è stato negato il diritto di esistere al di fuori delle mura domestiche, di avere un proprio spazio fisico e mentale. Il denaro e la stanza sono molto più di semplici beni materiali: sono simboli di indipendenza, di autonomia, di quello spazio che permette di esistere senza dover chiedere il permesso. Ancora oggi, in un mondo che si definisce paritario, il lavoro non è davvero uguale per tutti. Gli uomini continuano a essere visti come leader naturali, le donne devono ancora dimostrare di meritare il loro posto. Il genere pesa sulle scelte, sulle opportunità, sulla sicurezza economica. Virginia Woolf ci ricorda che l'emancipazione non è solo un atto di ribellione, ma un diritto essenziale. E finché il lavoro resterà un campo in cui il genere determina possibilità e confini, continueremo ad avere bisogno di stanze tutte per noi.

1.2 Quadro teorico: le teorie di genere e lavoro

Lo studio delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro affonda le sue radici in un ampio spettro di teorie sociologiche, femministe e letterarie. Questi approcci hanno analizzato le dinamiche di potere e le strutture sociali che influenzano le opportunità e le esperienze lavorative di uomini e donne. Per comprendere queste dinamiche, è necessario tracciare un quadro teorico che parta dai contributi della sociologia classica, attraversi le teorie femministe e arrivi fino alle riflessioni contemporanee su genere e lavoro.

La sociologia classica ha fornito strumenti fondamentali per l'analisi delle strutture sociali ed economiche che influenzano il lavoro, senza però soffermarsi esplicitamente sulle questioni di genere, generando un vuoto che verrà colmato solo successivamente dalle teorie femministe. La Rivoluzione Industriale ha segnato un punto di svolta nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: mentre nelle società preindustriali il lavoro femminile era limitato alle cure domestiche, con l'industrializzazione molte donne iniziarono a lavorare nelle fabbriche, sebbene in condizioni di estrema precarietà e con salari inferiori rispetto agli uomini.

Diverse prospettive teoriche hanno spiegato in modi differenti le origini della subordinazione femminile, spesso arrivando a conclusioni diametralmente opposte. Da un lato, i teorici marxisti, come Claude Meillassoux (1975), autore di *Donne, granai e capitali*, sostengono che la subordinazione femminile sia il risultato di un sistema economico basato sullo sfruttamento. Secondo questa prospettiva, le donne sono state storicamente discriminate per preservare il monopolio maschile sul potere e sul prestigio, con un punto di svolta cruciale nel passaggio all'agricoltura e all'introduzione della proprietà privata: il controllo economico ha permesso agli uomini di consolidare la propria posizione e rendere stabile la subordinazione delle donne.

Dall'altro lato, la prospettiva funzionalista fornisce una lettura molto diversa. Autori come Talcott Parsons e Robert Bales, nel loro *Famiglia e socializzazione* (1955), sostengono che la divisione dei ruoli tra uomini e donne non sia il prodotto di uno sfruttamento, ma una necessità sociale che garantisce la stabilità del sistema. Secondo questa teoria, il ruolo espressivo delle donne (legate alla cura e al supporto emotivo) e il ruolo strumentale degli uomini (legato alla produzione e al lavoro remunerato) sono complementari e funzionali al buon funzionamento della società.

Queste due prospettive entrano chiaramente in conflitto: mentre la teoria marxista vede nella subordinazione femminile un'espressione del dominio economico maschile, la teoria funzionalista la interpreta come un assetto sociale necessario. Questa contrapposizione riflette due modi molto diversi di intendere le disuguaglianze di genere: come imposizione strutturale da combattere o come meccanismo di equilibrio da preservare.

La divisione sessuale del lavoro ha storicamente sancito una separazione tra la sfera pubblica e privata, relegando le donne al ruolo di custodi della casa e della famiglia, mentre agli uomini è stata affidata la responsabilità del lavoro produttivo. Questa distinzione, giustificata da norme sociali, culturali ed economiche, ha perpetuato e giustificato un sistema di disuguaglianze che si è mantenuto nel tempo, nonostante i cambiamenti storici e le lotte per l'emancipazione femminile.

Il genere non è solo un dato biologico, ma una costruzione sociale modellata dal contesto culturale di riferimento. Il concetto di doing gender, elaborato da West e Zimmerman (1987), evidenzia come il genere non è semplicemente una caratteristica individuale, ma un processo che si costruisce e si riproduce tramite le interazioni quotidiane. Il lavoro, in questo senso, è uno degli ambiti principali in cui il fare genere si manifesta, in quanto le norme di genere influenzano le scelte professionali e la percezione sociale di uomini e donne nei contesti lavorativi. La sociologia dell'interazione simbolica di Erving Goffman aiuta a comprendere come il genere venga performato anche nei contesti lavorativi: le donne, spesso, devono adottare strategie comunicative e comportamentali che rispondano agli stereotipi di genere, come essere più accomodanti o meno assertive, per evitare di essere percepite negativamente. Questi meccanismi contribuiscono alla riproduzione delle disuguaglianze e alla persistenza di fenomeni come il soffitto di cristallo, ovvero l'insieme di barriere invisibili che impediscono alle donne di raggiungere posizioni dirigenziali.

Con l'avvento del femminismo, la questione del lavoro diventa centrale. Il movimento femminista dell'Ottocento e dei primi del Novecento si concentra sulla conquista dei diritti civili e politici, come il suffragio, ma con il secondo dopoguerra e la seconda ondata femminista l'attenzione si sposta sull'uguaglianza economica e lavorativa. Simone de Beauvoir, ne *Il secondo sesso* (1949), sostiene che la dipendenza economica della donna è una delle principali cause della sua subordinazione e che solo attraverso l'autonomia finanziaria è possibile raggiungere una vera emancipazione.

Il termine gender compare per la prima volta nell'articolo *The Traffic in Women* di Gayle Rubin (1975), dove indica l'insieme dei processi e dei comportamenti che strutturano la suddivisione dei ruoli di genere nella società. Negli anni '60 e '70, autrici come Rubin e

le teoriche del femminismo marxista mostrano come il lavoro femminile venga sistematicamente svalutato e come il sistema patriarcale si intrecci con quello economico per mantenere le donne in una posizione di subalternità. In questo periodo emerge la distinzione tra lavoro produttivo (riconosciuto e retribuito) e lavoro riproduttivo (cura della casa, dei figli, delle persone), portando alla luce il concetto di doppia presenza, ovvero la fatica di conciliare lavoro e vita familiare senza una redistribuzione equa dei carichi.

Nonostante l'ingresso sempre più massiccio delle donne nel mercato del lavoro abbia messo in crisi il modello tradizionale della separazione tra sfera pubblica e privata, persistono discriminazioni sistemiche, segregazione occupazionale e barriere all'accesso ai ruoli di leadership.

La relazione tra genere e lavoro è il risultato di dinamiche storiche, culturali e strutturali che continuano a influenzare le opportunità professionali. Sebbene le lotte femministe abbiano abbattuto molte barriere, le disuguaglianze persistono sotto forme più sottili, radicate in stereotipi, aspettative sociali e modelli economici che ancora faticano a riconoscere la diversità delle esperienze lavorative. Come sottolineano Abbatecola e Stagi in *Pink is the new Black* (2017), il genere non definisce solo chi siamo, ma soprattutto chi dovremmo essere.

1.3 Il contesto socioculturale e la struttura del mercato del lavoro italiano

Il ruolo della donna non solo cambia da società a società, ma anche all'interno di una stessa società, da periodo a periodo. Oggi, in Occidente la donna lavora, può occupare posti dirigenziali, sceglie autonomamente il proprio partner, con il quale divide la cura della casa e dei figli. Ha accesso ai diritti di cittadinanza, cioè ai diritti civili, politici e sociali, che determinano l'appartenenza ad una comunità. Indubbiamente la sua condizione è cambiata rispetto all'ambito della famiglia patriarcale tipica della società agricola ottocentesca, in cui la gerarchizzazione era regolata da norme rigorose. Tuttavia, nel processo di emancipazione femminile l'oppressione della donna non si è ridotta, ma

ha soltanto cambiato aspetto. Ancora oggi le donne devono affrontare, oltre al compito tradizionale della cura della casa e dei figli, anche numerose incombenze prima inesistenti: un'attività lavorativa propria, che ormai è indispensabile a garantire un reddito per la famiglia e che quindi non si presenta più, realisticamente parlando, come una scelta. Inoltre, devono sempre più confrontarsi con gli standard proposti dalla società dei consumi: non solo i canoni estetici, ma anche le insistenti pressioni sulla qualità di vita e il futuro dei figli. Alle donne, in altre parole, è richiesto di essere una buona madre, una bella donna, una buona moglie, efficiente al lavoro e a casa. Aspettative che alle nuove femministe sembrano riprodurre, in forma diversa, una nuova forma di subordinazione della donna all'uomo.

Il mercato del lavoro italiano è ancora profondamente segnato da una disparità di genere radicata nelle strutture economiche, culturali e sociali del paese. Nonostante decenni di lotte per la parità, le donne continuano a essere in una posizione di svantaggio sia in termini di accesso al lavoro sia di qualità e stabilità occupazionale. Questo squilibrio non è il risultato di una scelta individuale, ma di un sistema che, in modo più o meno implicito, continua a riprodurre ruoli di genere rigidi e penalizzanti.

Il modello lavorativo italiano è stato storicamente caratterizzato da una forte divisione di genere nei ruoli sociali ed economici. Per lungo tempo, la figura maschile è stata associata al ruolo di "breadwinner" (colui che provvede al reddito familiare), mentre la donna è stata tradizionalmente relegata al lavoro domestico e di cura. Sebbene questo schema abbia subito dei cambiamenti, ancora oggi influenza le scelte professionali e la distribuzione delle responsabilità all'interno delle famiglie.

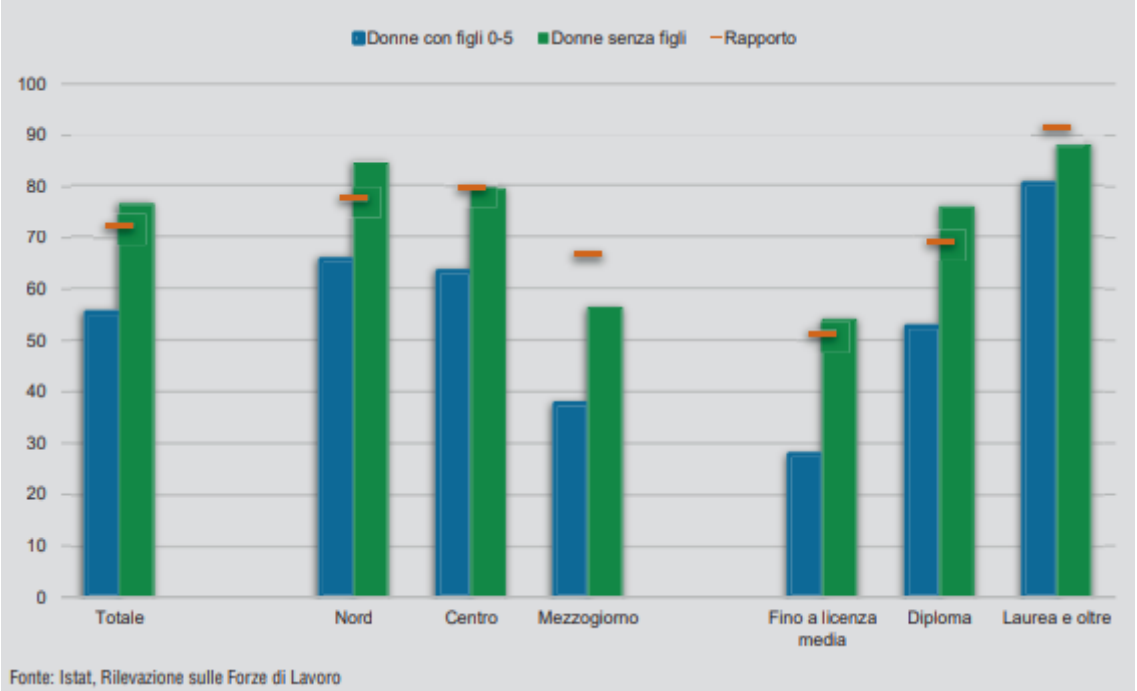
Oltre alla partecipazione al mercato del lavoro, un altro elemento critico è rappresentato dalla segregazione professionale e dal divario retributivo. Come riportato dal *Rapporto CNEL – ISTAT* (Freguja, Romano, Sabbadini, 2025):

"Nonostante i progressi, la posizione delle donne sul mercato del lavoro è ancora oggi fortemente condizionata da processi di 'segregazione' che conducono a una distribuzione non uniforme delle occupazioni tra donne e uomini, concentrando uno dei due generi in determinate professioni o settori di attività. Si parla, in particolare, di segregazione 'orizzontale' in presenza di una maggiore concentrazione in un numero ristretto di

professioni, mentre il concetto di segregazione ‘verticale’ si riferisce alla difficoltà che sperimentano le donne nell’accesso a professioni qualificate o a posizioni di vertice all’interno delle organizzazioni. Nel 2023, circa la metà dell'occupazione femminile risulta concentrata in sole 21 professioni, mentre per gli uomini questo valore raggiunge ben 53. Per la componente femminile tra le professioni più frequenti troviamo le addette agli affari generali e segretarie, le commesse, le badanti, le colf, le infermiere e le operatrici sociosanitarie, le addette ai servizi di pulizia e le maestre di scuola primaria. Tra le professioni specialistico/intellettuali, troviamo esclusivamente quelle legate all’ambito della formazione, come le maestre di scuola pre-primaria e primaria, le insegnanti di discipline umanistiche nella scuola secondaria superiore e le insegnanti di sostegno. Tra le professioni tecniche, si annoverano le professioni sanitarie e infermieristiche, insieme alle contabili. Il lavoro d’ufficio include, oltre alle già menzionate, addette agli affari generali e alla segreteria, anche le addette alla contabilità. È comune per le donne esercitare professioni nel commercio e nei servizi, come esercenti di negozio, commesse, cassiere, bariste, cameriere, parrucchiere, estetiste, badanti e operatrici sociosanitarie. Infine, tra le professioni non qualificate, molte donne lavorano come collaboratrici domestiche, addette alla pulizia di uffici e locali commerciali e bidelle. In generale, rispetto al panorama dell’occupazione femminile, quello maschile risulta molto più variegato: alle numerose professioni dell’ambito operaio e a quelle non qualificate (braccianti, facchini, operatori ecologici) si affiancano le professioni tecniche (informatici, agenti di commercio, geometri) e le professioni qualificate (avvocati, ingegneri, imprenditori e commercialisti)”.

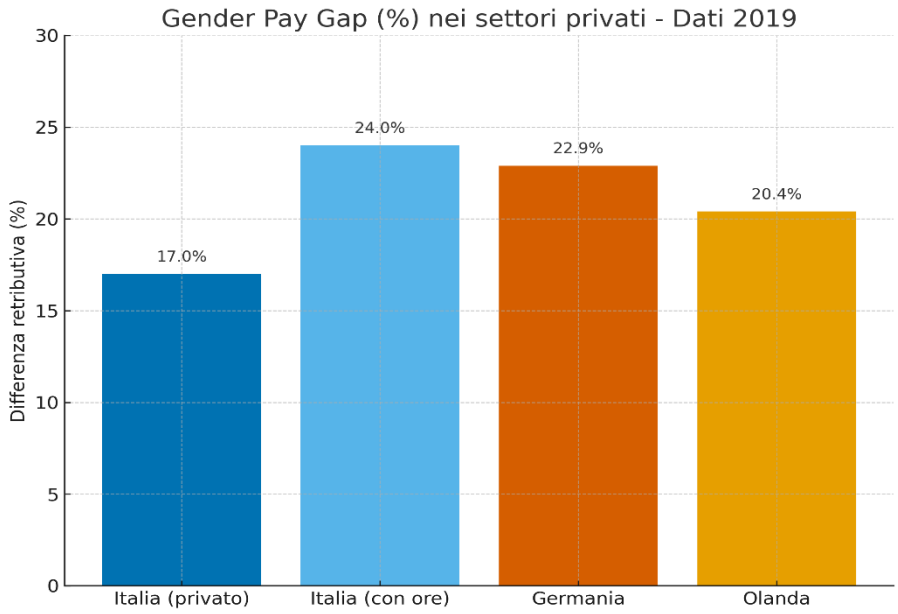
Questo fenomeno è legato alla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, ma anche a stereotipi che influenzano le scelte educative e professionali fin dall’infanzia. Secondo la teoria della "segregazione occupazionale", uomini e donne tendono a svolgere la propria professione verso settori diversi a causa di norme culturali interiorizzate, che contribuiscono a consolidare le disuguaglianze di carriera.

Un aspetto centrale che influenza la partecipazione femminile al mercato del lavoro è la maternità. Secondo gli ultimi dati (*Istat, Rapporto Bes* 2022) in Italia, le donne tra i 25 e i 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni hanno un tasso di occupazione del 55,5%, mentre le loro coetanee senza figli lavorano nel 76,6% dei casi.



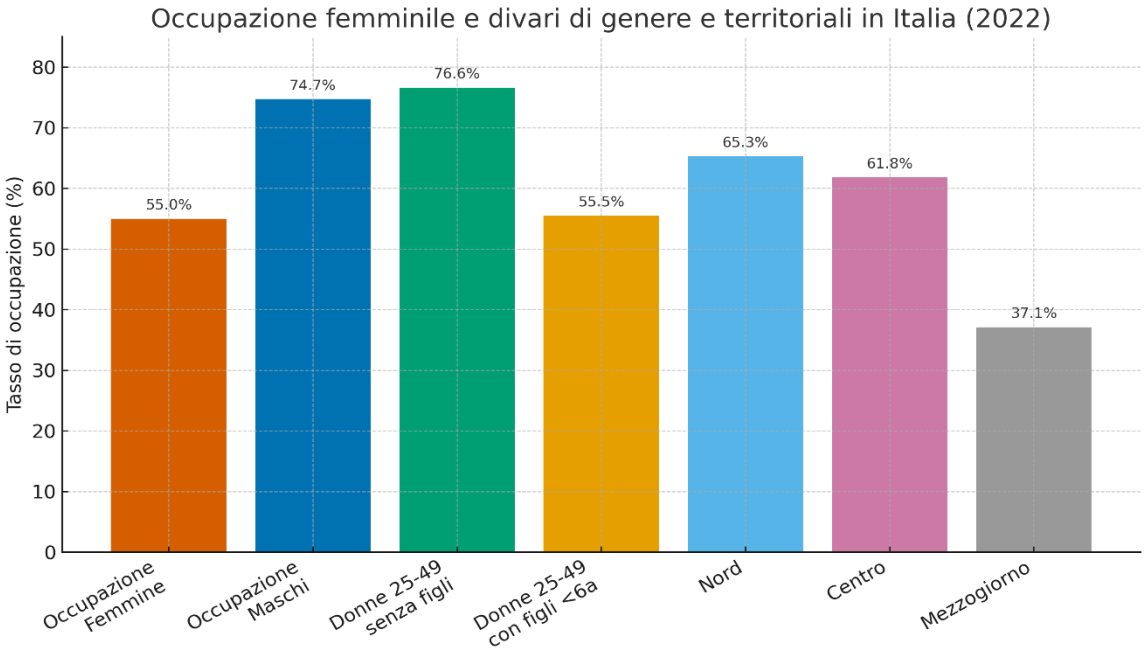
"Nel Mezzogiorno passa da 65,2 a 66,8, per effetto dell'incremento osservato per entrambi i tassi di occupazione che, tuttavia, soprattutto tra le donne con figli piccoli è particolarmente basso (meno del 38% contro quasi il 66% del Nord e il 63,4% del Centro); il Mezzogiorno rimane la ripartizione in cui la distanza tra i due tassi è maggiore. Il rapporto è più basso per le donne più giovani (per le donne di 25-34 anni il rapporto è pari a 58,1), per le quali è più probabile avere figli in età inferiore ai tre anni, mentre aumenta al crescere dell'età (per le donne di 35-44 anni passa a 80,7 e per quelle di 45-49 anni supera 90). Invariato il rapporto tra i tassi per livello di istruzione: il valore raggiunge quota 91,5 se la donna ha almeno la laurea, è di 69,3 se ha il titolo di studio secondario superiore e a 51,4 se ha al massimo la licenza media."

Questa penalizzazione non si riscontra invece per gli uomini, il cui tasso di occupazione non solo resta stabile, ma in molti casi cresce dopo la nascita dei figli. L'assenza di un sistema di welfare solido, la scarsa diffusione di congedi parentali retribuiti in modo equo tra i due genitori e la carenza di servizi per l'infanzia contribuiscono a rendere la maternità un ostacolo all'occupazione femminile.



Tuttavia, questi dati non sono sufficienti per spiegare le profonde disparità strutturali. Il "soffitto di cristallo" limita l'accesso delle donne alle posizioni di leadership, mentre il fenomeno del "pavimento appiccicoso" le trattiene nelle posizioni meno retribuite e con minori possibilità di avanzamento. Anche quando le donne accedono a ruoli di responsabilità, spesso devono affrontare il cosiddetto "pregiudizio di competenza", che porta a mettere in dubbio le loro capacità rispetto a quelle maschili.

Oltre agli aspetti economici e strutturali, le disuguaglianze di genere nel lavoro italiano sono radicate in profondi fattori socioculturali. La socializzazione di genere gioca un ruolo determinante, poiché sin dall'infanzia i bambini e le bambine vengono esposti a modelli di ruolo che influenzano le loro aspirazioni professionali. Inoltre, esistono forti differenze territoriali: nel Nord Italia il tasso di occupazione femminile è significativamente più alto rispetto al Sud, dove persiste una cultura più tradizionale e una minore disponibilità di servizi per la conciliazione lavoro-famiglia: "I divari territoriali relativamente al tasso di occupazione femminile sono molto significativi: al Nord lavora il 65,3% delle donne, al Centro il 61,8% e infine nel Mezzogiorno la percentuale cala al 37,1 (*Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro* 2022)" (Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro - Forum Disuguaglianze e Diversità)



Le differenze di genere nel mercato del lavoro italiano dipendono da molti fattori, tra cui aspetti culturali, economici e normativi. Queste disparità non hanno un'unica causa, ma derivano da un insieme di elementi che riguardano sia le aspettative sociali che le condizioni del mercato del lavoro. Analizzare questi aspetti è fondamentale per capire come sta cambiando la situazione e valutare se le politiche attuali siano davvero efficaci nel ridurre il divario di genere.

2. Metodologia

Nel proseguire l'analisi delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, questo capitolo è dedicato alla presentazione del disegno metodologico che ha guidato la ricerca.

La scelta di un metodo qualitativo risponde all'esigenza di esplorare in profondità vissuti, narrazioni, rappresentazioni e pratiche quotidiane legate alla sfera lavorativa, privilegiando l'ascolto delle esperienze soggettive, un metodo quindi, capace di cogliere la complessità delle esperienze individuali e le percezioni soggettive oltre che sociali che si intrecciano nei percorsi professionali. L'obiettivo della ricerca non è quello di produrre dati generalizzabili, ma piuttosto di mettere in luce le logiche sociali e culturali che alimentano le disuguaglianze.

Il capitolo si articola in tre paragrafi principali:

Nel primo paragrafo si approfondisce la scelta del metodo qualitativo, mettendone in evidenza la pertinenza rispetto agli obiettivi della ricerca e la sua capacità di indagare le dimensioni simboliche e relazionali legate al genere.

Nel secondo paragrafo viene presentato il campione selezionato, illustrando i criteri di scelta e la composizione degli intervistati.

Infine, nel terzo paragrafo si descrivono le modalità con cui sono state condotte le interviste, le domande guida che hanno le hanno orientate, e i criteri che sono stati adottati per l'analisi del materiale raccolto.

Attraverso questo percorso metodologico, la ricerca intende non solo analizzare le disuguaglianze di genere nel lavoro, ma anche comprendere come queste vengano vissute, interpretate e, talvolta, contestate dai soggetti stessi. L'obiettivo è quello di costruire un quadro interpretativo che tenga conto della dimensione individuale e collettiva, offrendo uno sguardo critico e consapevole sulle dinamiche che ancora oggi condizionano l'accesso, la permanenza e l'avanzamento nel mondo del lavoro.

2.1 Scelta del metodo qualitativo

La scelta di un approccio qualitativo per questa ricerca nasce dalla volontà di esplorare in profondità le esperienze soggettive legate al lavoro, con particolare attenzione alle dinamiche di genere che si manifestano nei percorsi professionali. Il metodo qualitativo – basato su una prospettiva interpretativa che considera la realtà sociale come costruita attraverso interazioni, narrazioni e significati attribuiti dagli attori sociali – è particolarmente efficace per cogliere la dimensione simbolica del lavoro, inteso non solo come fatto economico, ma anche come spazio in cui si riflettono e si riproducono le aspettative di genere.

Per indagare il modo in cui l'identità di genere incide sui percorsi lavorativi, è stato adottato un disegno qualitativo, ritenuto il più adeguato a esplorare quelle dimensioni soggettive, relazionali e simboliche che spesso sfuggono alla rilevazione quantitativa. A differenza dei metodi quantitativi, orientati alla generalizzazione dei risultati, l'approccio qualitativo privilegia la profondità dell'analisi e la comprensione dei significati (Mario Cardano e Luigi Gariglio in *Metodi qualitativi. Pratiche di ricerca in presenza, a distanza e ibride*, 2022). Le disuguaglianze di genere non si manifestano esclusivamente attraverso indicatori misurabili, come i tassi di occupazione o i livelli salariali, ma si esprimono anche nelle rappresentazioni sociali, nei vissuti quotidiani e nelle scelte professionali individuali. Questo approccio si configura dunque come il più indicato per cogliere la complessità e la variabilità delle narrazioni individuali rispetto a opportunità, ostacoli e aspettative che si incontrano nel mondo del lavoro.

L'obiettivo di questa tesi non è documentare le differenze tra uomini e donne nel lavoro, ma comprendere come tali differenze si costruiscano attraverso le esperienze quotidiane, le scelte di carriera, le aspettative familiari e le norme culturali. Le biografie lavorative sono attraversate da dinamiche implicite che influenzano l'accesso a determinate professioni, la percezione delle proprie competenze, la gestione dei tempi di vita e le possibilità di avanzamento. Per queste ragioni, è essenziale adottare un disegno di ricerca capace di dare voce alle soggettività e di valorizzare la dimensione esperienziale.

La scelta di utilizzare interviste semi-strutturate si rivela particolarmente adatta quando si intende approfondire un tema specifico, lasciando libertà all'intervistato di esprimersi con le proprie parole e secondo il proprio punto di vista. Questa flessibilità consente all'intervistatore di chiarire o approfondire alcuni passaggi in base a ciò che emerge nel corso della conversazione, favorendo un clima di dialogo utile per affrontare anche aspetti più sensibili o personali. Allo stesso tempo, chi partecipa ha la possibilità di soffermarsi su ciò che considera più importante, portando esempi concreti e momenti significativi del proprio percorso. Questo rende le interviste uno strumento prezioso per cogliere le sfumature del discorso. Ciò che conosciamo, lo conosciamo grazie ai partecipanti, grazie alle loro parole e alla loro riflessività.

Nel contesto di questa tesi, l'intervista semi-strutturata consente di raccogliere racconti che riguardano il percorso scolastico, le scelte di carriera, i momenti di difficoltà o di successo, il rapporto con i colleghi, ma anche la conciliazione tra lavoro e vita privata. Si tratta di aspetti che possono essere fortemente influenzati dalle aspettative di genere, in modi differenti a seconda della situazione familiare, del settore lavorativo o della fase di vita.

In conclusione, la scelta del metodo qualitativo, e in particolare dell'intervista semi-strutturata, risponde all'esigenza di comprendere in profondità le esperienze e le percezioni legate al genere nel contesto lavorativo. Questo approccio permette di dare voce a chi vive quotidianamente queste dinamiche, offrendo uno sguardo sulle forme, spesso invisibili, attraverso cui il genere continua a influenzare il mondo del lavoro.

2.2 Descrizione del campione e criteri di selezione

Il campione selezionato per questa ricerca è composto da otto partecipanti, equamente suddivisi tra quattro donne e quattro uomini, provenienti da settori professionali differenti e collocati in diverse fasi della carriera. I partecipanti sono stati individuati attraverso una rete di contatti personali, che include amici, parenti, colleghi, genitori di amici e conoscenti, tutti residenti nella città di Ferrara. Questo criterio di selezione, pur non garantendo la rappresentatività statistica, ha permesso di instaurare un clima di

fiducia durante le interviste, condizione fondamentale per affrontare tematiche sensibili come il genere e la conciliazione tra vita privata e professionale.

La composizione del campione è stata pensata per garantire una diversità di esperienze. Sono stati inclusi sia giovani lavoratori all'inizio della loro carriera, spesso con contratti precari o in fase di inserimento nel mondo del lavoro, sia professionisti con una posizione più consolidata. Inoltre, sono state considerate situazioni familiari differenti: persone che vivono ancora con i genitori, persone conviventi o sposate, con o senza figli, e individui che si occupano della cura di familiari anziani. Questa varietà ha permesso di raccogliere narrazioni che riflettono non solo le differenze di genere, ma anche l'intreccio di altri fattori come l'età, la fase di vita e il ruolo familiare.

Qui di seguito, la descrizione del campione:

- **Donne:** 4 partecipanti
    - 2 in settori tipicamente maschili (con e senza figli)
    - 2 in settori tipicamente femminili (con e senza figli)
- **Uomini:** 4 partecipanti
    - 2 in settori tipicamente maschili (con e senza figli)
    - 2 in settori tipicamente femminili (con e senza figli)

Età dei partecipanti: 25–60 anni

Situazione familiare: con figli (1–2) o senza figli, conviventi o ancora a casa con genitori

Livello di carriera: dai giovani all'inizio della carriera a professionisti con ruoli consolidati

Tabella Campione Interviste

N°	Genere	Settore lavoro	Figli	Età	Ruolo/Posizione
1	Donna	Maschile	Sì	38	Project manager
2	Donna	Maschile	No	25	Disegnatrice meccanica
3	Donna	Femminile	Sì	59	Infermiera
4	Donna	Femminile	No	30	Impiegata

5	Uomo	Maschile	Sì	60	Capo reparto
6	Uomo	Maschile	No	29	Sviluppatore software
7	Uomo	Femminile	No	28	Responsabile turno notturno
8	Uomo	Femminile	No	26	Docente scuola infanzia

Dal punto di vista metodologico, la scelta di un campione così strutturato si inserisce nella logica della ricerca qualitativa: non si mira a produrre generalizzazioni valide per l'intera popolazione, bensì a mettere in luce le traiettorie individuali, i significati attribuiti al lavoro e alla vita familiare, e le percezioni soggettive delle aspettative di genere.

In conclusione, il campione scelto non ha valore statistico ma qualitativo, ovvero rappresenta una "finestra" attraverso cui osservare le dinamiche di genere in contesti concreti, mostrando come queste si riflettano sia nelle scelte professionali e nelle opportunità di carriera, sia nella gestione quotidiana del tempo e delle responsabilità familiari.

2.3 Strumenti di raccolta dati e modalità di analisi

Le interviste sono state condotte in forma semi-strutturata, seguendo una scaletta tematica suddivisa in tre macroaree: dati socio-anagrafici, esperienze di carriera e accesso al lavoro, e conciliazione tra lavoro e vita privata. Qui di seguito si riporta la scaletta delle domande poste ai partecipanti, che ha guidato lo svolgimento delle interviste:

1. Introduzione e dati socio-anagrafici

- Potresti presentarti brevemente? (nome, età, genere)
- Qual è il tuo titolo di studio?
- Che lavoro svogli?

2. Esperienze di carriera e accesso al lavoro

- Come sei arrivato/a al lavoro che fai adesso?
- Da quanto tempo svolgi questa attività?
- Hai avuto accesso a promozioni o ruoli di maggiore responsabilità? In che modo?

- Nella tua esperienza, chi di solito ricopre ruoli di maggiore responsabilità nel tuo settore?
- Hai mai notato differenze nel modo in cui colleghi uomini e donne vengono trattati sul lavoro?

3. Conciliazione tra lavoro e vita privata

- Se pensi a una tua giornata o settimana, di quali attività domestiche ti occupi più spesso tu? E le altre persone della tua famiglia?
- Quando c'è un imprevisto familiare (un figlio malato, un genitore che ha bisogno, ecc.), chi se ne occupa di solito per primo?
- Se pensi alla tua famiglia d'origine, com'era organizzata la divisione dei compiti tra i tuoi genitori? Ti ritrovi in una situazione simile o diversa oggi?
- Nella tua esperienza, come sono viste maternità e paternità sul posto di lavoro? (anche se non ti riguardano direttamente, puoi dirmi cosa hai osservato negli altri).

Questa struttura ha permesso di mantenere un filo conduttore tra le interviste, pur lasciando spazio alla spontaneità e alla libertà di espressione. I partecipanti hanno raccontato il loro percorso lavorativo, le difficoltà incontrate, le scelte fatte e le loro opinioni sul ruolo del genere nel lavoro.

Le interviste si sono svolte in ambienti informali, scelti insieme ai partecipanti, per creare un clima di fiducia. Ogni colloquio è durato circa 45 minuti. Tutte le interviste sono state registrate (con il consenso dei partecipanti) e poi trascritte.

Per l'analisi dei dati è stato utilizzato il metodo dell'analisi tematica, che permette di individuare e organizzare i principali significati emersi dalle interviste. Dopo una prima lettura esplorativa, le risposte sono state raggruppate secondo le tre macroaree previste dalla scaletta: esperienze di carriera, conciliazione tra lavoro e vita privata, e aspettative di genere.

In conclusione, l'utilizzo delle interviste semi-strutturate e dell'analisi tematica ha permesso di raccogliere e interpretare una varietà di esperienze, offrendo uno sguardo sulle modalità attraverso cui il genere continua a influenzare i percorsi professionali e familiari. In questo modo è stato possibile non solo ricostruire i racconti individuali, ma

anche mettere in evidenza i tratti comuni e le differenze tra le storie raccolte. Il confronto tra le varie testimonianze ha aiutato a far emergere le percezioni condivise e i modi in cui uomini e donne interpretano e vivono il rapporto tra lavoro e vita privata.

3. Esperienze di accesso al lavoro e discriminazioni

Dopo aver delineato il quadro teorico e metodologico della ricerca, questo capitolo è dedicato all'analisi empirica delle interviste raccolte. Attraverso le narrazioni di otto persone, uomini e donne di diverse età e settori professionali, si indagano le esperienze concrete legate alle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, con particolare attenzione ai percorsi di carriera, all'accesso alla leadership e alla conciliazione tra vita privata e professionale.

L'obiettivo di questo capitolo non è quello di generalizzare, ma di dare voce alle soggettività, mettendo in luce come le aspettative di genere si manifestino nella quotidianità lavorativa e familiare. Le interviste offrono uno sguardo diretto sulle pratiche, le percezioni e le strategie di adattamento che i soggetti mettono in atto per affrontare ostacoli, stereotipi e squilibri.

Il primo paragrafo si concentra sui percorsi di carriera e sull'accesso ai ruoli di leadership, evidenziando le differenze di trattamento, le modalità di avanzamento e le barriere invisibili che condizionano le opportunità professionali. Attraverso il confronto tra esperienze femminili e maschili, emergono dinamiche di potere, riconoscimento e legittimazione che riflettono una struttura ancora fortemente sessuata del mondo del lavoro.

Il secondo paragrafo analizza la conciliazione tra lavoro e vita privata, mettendo in luce come il genere influenzi la distribuzione dei compiti domestici, la gestione degli imprevisti familiari e la percezione della maternità e paternità sul posto di lavoro. Le testimonianze raccolte mostrano un carico organizzativo ed emotivo che grava in modo sproporzionato sulle donne, ma anche segnali di cambiamento nelle generazioni più giovani.

Attraverso questa analisi empirica, la ricerca intende restituire la complessità delle esperienze individuali, offrendo uno spazio di riflessione sulle disuguaglianze di genere non come astrazioni teoriche, ma come realtà vissute e quotidiane.

3.1 Percorsi di carriera e leadership: opportunità e ostacoli

I percorsi professionali raccontati dagli intervistati evidenziano come le opportunità di carriera e l'accesso a ruoli di leadership siano fortemente influenzati da fattori strutturali, culturali e, in molti casi, da dinamiche di genere. Le esperienze raccolte mostrano una varietà di settori – dal design alla sanità, dall'informatica all'educazione – e una gamma generazionale ampia, che consente di cogliere sia le trasformazioni nel tempo sia le persistenze nei modelli di leadership.

L'ingresso nel mondo del lavoro avviene spesso attraverso canali informali, come il passaparola o la segnalazione da parte di conoscenti. Questo meccanismo, se da un lato facilita l'inserimento, dall'altro può escludere chi non dispone di reti sociali consolidate. Martina, ad esempio, è stata assunta in un negozio grazie a una conoscenza personale, e successivamente inserita nel back office aziendale: "Dal negozio sono passata al back office. [...] Mi hanno affidato la gestione dei social." Anche Luca, sviluppatore informatico, è stato segnalato da un ex compagno di corso: "Potrei dire che sono stato 'mezzo raccomandato'." Questi percorsi mostrano come l'accesso al lavoro sia mediato da reti sociali, che possono favorire o escludere in base a criteri non sempre trasparenti o standard.

Federica, disegnatrice meccanica, ha invece fatto ricorso a candidature spontanee, riuscendo ad ottenere un impiego in un settore tecnico nonostante la scarsa esperienza: "Non avevo particolare esperienza, se non quella acquisita durante il percorso scolastico." La sua promozione è avvenuta dopo un anno, ma il confronto con un collega uomo ha messo in luce trattamenti differenziati: "Con me il collega alzava la voce, mentre con il collega uomo no."

Michael, docente alla scuola dell'infanzia, ha scelto fin da subito di dedicarsi all'educazione dei più piccoli. La sua esperienza mostra come, in settori femminilizzati, l'accesso non sia ostacolato, ma la presenza maschile resti marginale: "In tre anni di lavoro non ho ancora mai avuto un collega del mio stesso sesso."

Paolo, invece, è entrato nel mondo del lavoro come commesso e ha ricevuto una proposta di avanzamento a responsabile del turno notturno. Il suo racconto evidenzia come, in alcuni contesti, la mobilità interna sia legata più alla disponibilità che al merito: "È un

incarico che l'azienda cerca spesso di coprire, e capita che venga affidato agli addetti di sala quando serve." Tuttavia, la sua osservazione sul fatto che il ruolo venga oggi affidato solo agli uomini per motivi di resistenza fisica introduce una riflessione sulle aspettative di genere anche nei compiti operativi.

Giovanni, che ha iniziato come operaio e oggi è capo reparto, rappresenta un esempio di avanzamento tradizionale in un contesto fortemente maschile. La sua esperienza, pur priva di ostacoli espliciti, mostra come le donne siano assenti dai ruoli dirigenziali: "Le uniche donne sono le impiegate; non ci sono mai state donne in ruoli manageriali." Questo dato, apparentemente neutro, rivela una segregazione verticale consolidata.

La distribuzione dei ruoli di leadership varia notevolmente tra i contesti lavorativi analizzati. In alcuni settori, come quello informatico, la leadership maschile è ancora fortemente dominante. Laura, project manager con quindici anni di esperienza, racconta un percorso di crescita professionale che ha richiesto un impegno costante e una visibilità forzata: "Spesso sentivo il bisogno di dimostrare molto di più di quanto venisse richiesto ai miei colleghi uomini." Il suo avanzamento è avvenuto gradualmente, ma sempre sotto la pressione di dover "meritare" il ruolo più degli altri.

In ambienti più femminilizzati, come la sanità o l'educazione, la leadership femminile è più presente, ma non necessariamente più riconosciuta. Anna, infermiera con trent'anni di esperienza, afferma che nel suo reparto i ruoli di responsabilità sono prevalentemente femminili: "È un lavoro femminile." Tuttavia, nota che gli uomini, anche se meno numerosi, ricevono maggiore ascolto da parte dei medici e dei dirigenti: "Per noi donne serve dimostrare esperienza e capacità ogni giorno." Questo suggerisce che la leadership femminile, pur numericamente presente, non gode dello stesso prestigio simbolico.

Michael, docente alla scuola dell'infanzia, si trova in un contesto quasi esclusivamente femminile. La sua presenza maschile è percepita come eccezionale, e in alcuni casi come "utile" per gestire situazioni difficili: "Può capitare che agli uomini vengano affidati i bambini con maggiori difficoltà." Questo tipo di assegnazione, seppur non esplicitamente discriminatoria, riflette una visione stereotipata delle competenze maschili, legate alla forza fisica o alla capacità di gestione del comportamento.

Nel settore della grande distribuzione, Paolo descrive una distribuzione apparentemente equa dei ruoli di responsabilità, ma con una costante: “La figura del direttore è sempre stata ricoperta da uomini.” Anche qui, la leadership maschile sembra essere la norma, mentre le donne, pur presenti nei ruoli intermedi, non accedono alla direzione.

Giovanni, capo reparto in un’azienda di servizi, rappresenta un esempio di leadership tradizionale. La sua visione è pragmatica: “Alla fine funziona perché ognuno fa quello che sa fare meglio.” Tuttavia, il fatto che le donne siano presenti solo negli uffici e mai nei reparti o nei ruoli dirigenziali evidenzia una segregazione verticale consolidata, che non viene percepita come problematica, ma come “naturale”.

La percezione del genere come fattore che incide sull’assegnazione dei ruoli emerge in modo esplicito in diverse interviste. Martina racconta di essere stata interrotta durante le riunioni, mentre i colleghi uomini venivano ascoltati: “A me è capitato di essere interrotta più volte con un semplice ‘stop stop stop’.” Inoltre, il suo responsabile commerciale ha proposto che le donne junior partecipassero a un evento come hostess o cameriere: “Perché eravamo ‘belle ragazze’.” Questi episodi mostrano come il genere influenzi non solo l’accesso ai ruoli, ma anche la percezione del valore professionale.

Federica ha vissuto episodi di sessismo esplicito: “Mi è stato chiesto se il mio umore dipendesse da ‘quei giorni del mese’.” Questi commenti, apparentemente “scherzosi”, contribuiscono a creare un ambiente ostile, in cui le donne devono costantemente difendere la propria professionalità.

Anche Laura racconta episodi di invisibilità professionale: “Quando propongo un’idea in riunione a volte nessuno la prende sul serio, poi la stessa cosa detta da un uomo viene approvata subito.” Questo tipo di dinamica mostra come le idee delle donne vengano spesso ignorate o attribuite ad altri.

Luca, pur non avendo vissuto discriminazioni dirette, riflette sul fatto che il suo settore è poco accessibile alle donne: “Se fossi stato donna, probabilmente non avrei avuto questo lavoro.” La sua osservazione suggerisce che la segregazione di genere nei percorsi professionali può avvenire anche in assenza di atti espliciti di esclusione, ma attraverso dinamiche di selezione e orientamento.

Michael, invece, mostra una maggiore apertura: “Sono sempre molto aperto al ‘mescolarsi dei ruoli’.” La sua esperienza, pur in un contesto tradizionale, suggerisce che le nuove generazioni siano più inclini a mettere in discussione le aspettative di genere.

Un tema ricorrente nelle interviste è la modalità con cui si accede a ruoli di maggiore responsabilità. In molti casi, le promozioni non seguono criteri meritocratici trasparenti, ma dipendono da fattori come la disponibilità, la visibilità o la rete di contatti. Laura racconta di aver dovuto accettare incarichi difficili per “farsi notare”, mentre le sue proposte venivano ignorate: “Quando propongo un’idea in riunione a volte nessuno la prende sul serio, poi la stessa cosa detta da un uomo viene approvata subito.” Questo tipo di dinamica mostra come la visibilità professionale sia mediata dal genere, e come le donne debbano investire energie supplementari per ottenere riconoscimento.

Martina, pur avendo assunto ruoli di responsabilità, non ha ricevuto un riconoscimento formale. Il suo passaggio dal negozio al back office è avvenuto per necessità aziendale, non per merito esplicitamente riconosciuto. “Mi hanno affidato la gestione dei social perché pensavano che non avessi nulla da fare.” Questo suggerisce che, per le donne, la leadership può essere “tollerata” ma non sempre valorizzata.

Federica ha ricevuto una proposta di avanzamento, ma il confronto con il collega uomo ha evidenziato una disparità di trattamento: “A me veniva detto che ero troppo sensibile, mentre lui veniva lodato per la sua determinazione.” La sensibilità, spesso attribuita alle donne, viene interpretata come debolezza, mentre la stessa caratteristica negli uomini è vista come forza.

Luca, in un contesto privo di gerarchie formali, racconta che “ognuno svolge un po’ di tutto, mentre le decisioni principali restano in mano ai soci.” Anche se non ci sono promozioni ufficiali, la leadership informale è comunque maschile. Questo conferma come, anche in ambienti orizzontali, il potere decisionale sia spesso concentrato in mani maschili.

La leadership non si manifesta solo attraverso ruoli ufficiali, ma anche attraverso dinamiche quotidiane, come la possibilità di influenzare decisioni, proporre idee, essere ascoltati. In questo senso, le interviste mostrano come le donne siano spesso escluse da questi spazi informali di potere.

Laura e Martina raccontano di essere interrotte, ignorate o sottovalutate. Federica parla di un ambiente in cui le donne devono "prendere di petto" le situazioni per essere considerate valide. Queste esperienze mostrano come la leadership femminile sia spesso invisibile, nonostante le competenze.

Michael, pur non avendo vissuto discriminazioni dirette, nota che la sua presenza maschile "spicca" in un ambiente femminile. Questo suggerisce che, anche in contesti dove le donne sono la maggioranza, l'uomo può godere di una visibilità maggiore, semplicemente per la sua rarità.

Paolo racconta di un collega padre che lavora oltre cinquanta ore a settimana, e che viene elogiato per questo: "In azienda questo atteggiamento è stato molto apprezzato." La dedizione maschile al lavoro viene valorizzata, mentre la maternità, come raccontano Laura e Federica, è vista come un ostacolo. Questo doppio standard contribuisce a consolidare una leadership maschile basata sull'iperproduttività.

Le interviste offrono anche uno spunto per riflettere sulle differenze generazionali. Giovanni, 60 anni, descrive un modello familiare e lavorativo tradizionale, in cui la moglie ha lasciato il lavoro per occuparsi delle figlie, e le donne in azienda sono relegate a ruoli impiegatizi. La sua visione è pragmatica: "Non ci pensiamo molto, non è una questione di chi è uomo o donna." Tuttavia, questa "neutralità" nasconde una struttura fortemente gerarchica e sessuata.

Anna, 59 anni, racconta di aver gestito da sola il lavoro e la famiglia, senza supporti istituzionali. "Quando mio figlio era piccolo, la mia giornata iniziava alle sei del mattino." La sua esperienza mostra come le donne abbiano storicamente sostenuto il doppio carico, senza riconoscimento.

Le generazioni più giovani, come Michael e Paolo, mostrano una maggiore apertura. Michael afferma: "È sempre stata una mentalità che non mi è appartenuta." Paolo osserva che "le rigidità stanno diminuendo." Tuttavia, entrambi vivono ancora in contesti dove le aspettative di genere influenzano la distribuzione dei compiti e dei ruoli.

Federica, 25 anni, nota una differenza tra colleghi anziani e giovani: "Le nuove generazioni tendono a essere meno inclini a comportamenti discriminatori." Questo suggerisce che il cambiamento culturale è in atto, ma non ancora consolidato. Le barriere

strutturali e simboliche restano forti, e il genere continua a influenzare le traiettorie professionali.

Le interviste raccolte mostrano come i percorsi di carriera e l'accesso alla leadership siano influenzati da una molteplicità di fattori, tra cui il genere, la generazione, il settore lavorativo e la struttura organizzativa. Le donne intervistate hanno spesso dovuto dimostrare di più, affrontare stereotipi e gestire una visibilità ridotta. Gli uomini, anche in contesti femminilizzati, godono di una maggiore autorevolezza percepita o di ruoli assegnati per "naturale predisposizione".

3.2 Conciliazione tra lavoro e vita privata

Le esperienze raccolte mostrano come il genere continui a influenzare la distribuzione dei compiti domestici, la gestione degli imprevisti familiari e la percezione della maternità e paternità sul posto di lavoro. Sebbene alcuni intervistati descrivano situazioni di maggiore equilibrio, la maggior parte delle testimonianze evidenzia un carico familiare e organizzativo ancora fortemente sbilanciato, soprattutto a sfavore delle donne.

Uno dei temi più ricorrenti riguarda la suddivisione delle attività domestiche. Le donne intervistate descrivono una quotidianità in cui il lavoro retribuito si somma a quello domestico, spesso senza una reale condivisione. Laura, madre e project manager, racconta: "La gestione quotidiana dei bambini – compiti, attività extrascolastiche, visite mediche – ricade quasi sempre su di me." Nonostante il marito collabori, la responsabilità organizzativa resta sua, in una dinamica che lei definisce "non una lamentela, ma una realtà".

Anna, infermiera, ha vissuto per anni una situazione simile: "Quando mio figlio era piccolo, la mia giornata iniziava alle sei del mattino, con la colazione e la preparazione dei vestiti, poi il lavoro, i turni lunghi e spesso serali, e poi a casa di nuovo per cena, compiti, visite mediche…" La sua testimonianza evidenzia come il lavoro di cura sia stato per lungo tempo invisibile e dato per scontato, anche in assenza di supporti istituzionali.

Federica, giovane disegnatrice meccanica, vive con il compagno, ma si occupa dell'80% delle attività domestiche: "Anch'io lavoro nove ore al giorno, e avere tutto il peso

domestico sulle spalle è faticoso." Nonostante il tentativo di redistribuire i compiti, il partner ritiene il proprio lavoro "totalizzante", e fatica a organizzarsi.

Martina, che vive con la madre, descrive una divisione apparentemente equilibrata, ma comunque tradizionale: "Io faccio la spesa, pago bollette e affitto, faccio benzina e lavo l'auto; lei fa lavatrici, cucina, lava i piatti, porta fuori la spazzatura e si prende cura del cane." Anche qui, le attività si distribuiscono secondo una logica di genere, dove il lavoro domestico quotidiano resta femminile.

Tra gli uomini, le esperienze sono più varie. Michael, che vive con coinquilini, si occupa autonomamente di tutte le attività domestiche: "Pulizia degli ambienti, lavatrice, cucinare ecc." La sua apertura al "mescolarsi dei ruoli" mostra una maggiore flessibilità, legata anche al contesto abitativo giovanile.

Luca, che vive da solo, gestisce la casa in autonomia, ma racconta che nella famiglia d'origine "è sempre stato dato per scontato che gli uomini fossero più bravi nei lavori tecnici e pratici." Paolo, che vive con i genitori, partecipa alle attività domestiche, ma osserva una divisione "classica": "Mia madre si occupa di spesa, cucina e cura della casa, mio padre segue le finanze e i lavori di manutenzione."

Un altro aspetto cruciale nella conciliazione tra lavoro e vita privata riguarda la gestione degli imprevisti familiari, come malattie, visite mediche o emergenze. Anche in questo caso, le testimonianze evidenziano una forte disparità di genere.

Laura racconta un episodio emblematico: "L'ultima volta mia figlia si è ammalata a scuola e ho dovuto correre subito a prenderla, chiedere permessi al lavoro e riorganizzare la giornata." Nonostante il marito sia disponibile, la responsabilità primaria ricade su di lei. Questa dinamica, che si ripete in molte famiglie, mostra come le donne siano spesso considerate le "prime rispondenti" in caso di necessità.

Federica conferma questa tendenza: "In caso di emergenze io riesco a svincolarmi dal lavoro, mentre il mio compagno no." Anche se entrambi lavorano a tempo pieno, è lei a dover adattare la propria giornata. La sua esperienza riflette una struttura sociale in cui il lavoro femminile è considerato più "flessibile" o sacrificabile.

Anna, che ha cresciuto il figlio negli anni '90, racconta: "Quando il bambino era piccolo, la responsabilità cadeva totalmente su di me. Dovevo sempre organizzarmi per tempo e

prevedere tutto." La sua testimonianza mostra come, in assenza di congedi e supporti, le donne abbiano dovuto costruire strategie di adattamento individuali.

Martina, che vive con la madre, descrive una divisione dei compiti simile: "Quando c'era mia nonna malata, mia mamma se ne prendeva cura: la portava alle visite mediche o alla chemio, mentre mio zio si occupava della parte burocratica." Anche qui, il lavoro di cura è femminile, mentre agli uomini spetta la gestione "razionale".

Tra gli uomini, le esperienze sono più distaccate. Paolo osserva che "se c'è un familiare malato o da accompagnare a una visita, se ne occupa quasi sempre mia madre." Giovanni racconta che "se ci sono visite mediche o imprevisti, di solito se ne occupa mia moglie." Queste risposte mostrano come, anche in famiglie dove il lavoro è condiviso, la cura resti una responsabilità femminile.

Michael, pur non avendo figli, riflette sul tema: "Ho osservato che vivere la maternità porta spesso a cambi turno improvvisi, uscite di corsa finito l'orario di lavoro." La sua osservazione, da collega, evidenzia come la maternità impatti concretamente sull'organizzazione lavorativa, anche se raramente viene riconosciuta come un carico aggiuntivo.

Le esperienze di maternità e paternità sul posto di lavoro sono un indicatore importante del grado di inclusività e flessibilità delle organizzazioni. Le interviste mostrano una forte asimmetria tra come vengono percepite e vissute queste due dimensioni.

Laura afferma: "Qui la maternità è vista ancora come un problema: alcune colleghe hanno rinunciato a progetti importanti dopo aver avuto figli." La sua osservazione evidenzia come la maternità sia associata a una perdita di opportunità, mentre la paternità non comporta penalizzazioni.

Federica racconta di una collega rientrata dalla maternità senza pressioni, ma aggiunge: "Sono convinta che non sia così ovunque in azienda: la vera differenza la fa il diretto superiore." Questo suggerisce che la cultura aziendale non è uniforme, e che il trattamento dipende spesso dalla sensibilità individuale dei responsabili.

Martina riporta un episodio significativo: "La capa ha assunto un uomo per l'amministrazione perché la persona precedente era rimasta incinta due volte e poi si è

licenziata." Questo caso mostra come la maternità possa essere considerata un "rischio" aziendale, e come le donne vengano penalizzate per scelte personali.

Paolo racconta di un collega che, in vista della nascita del figlio, ha chiesto di aumentare le ore di lavoro: "Lui stesso diceva 'non posso concedermi di riposare', e in azienda questo atteggiamento è stato molto apprezzato." La paternità, in questo caso, è associata a dedizione e sacrificio, e viene valorizzata come segno di responsabilità.

Giovanni, padre di due figlie adulte, racconta che "quando sono nate le mie figlie non c'era il congedo di paternità, quindi non l'ho preso." La sua esperienza evidenzia come, fino a pochi decenni fa, la paternità fosse completamente esclusa dalla dimensione lavorativa.

Molti intervistati hanno fatto riferimento al modello familiare in cui sono cresciuti, evidenziando come le esperienze passate influenzino la percezione attuale della divisione dei compiti e della conciliazione. In diversi casi, emerge una struttura tradizionale, con una netta separazione tra ruoli maschili e femminili.

Laura racconta: "I miei genitori avevano una divisione classica: mia madre si occupava di casa e figli, mio padre lavorava e raramente partecipava alle faccende domestiche." Questo modello ha influenzato il suo desiderio di costruire una relazione più equilibrata, anche se nella pratica la responsabilità continua a ricadere su di lei.

Anna conferma questa dinamica: "I miei genitori erano tradizionali: mia madre si occupava della casa e della famiglia, mio padre lavorava." Anche lei ha cercato di coinvolgere il marito, ma il carico emotivo e organizzativo è rimasto prevalentemente suo.

Martina, cresciuta con la madre e i nonni, descrive una divisione dei compiti molto netta: "Mia nonna si occupava di tutto in casa: cucinare, lavare, fare la spesa. Mio nonno si occupava principalmente del giardino." La sua esperienza mostra come i ruoli siano stati tramandati in modo rigido, anche se oggi cerca di costruire una relazione più paritaria con il partner.

Michael riflette in modo critico sul contesto in cui è cresciuto: "Sono cresciuto in un ambiente incastrato sui ruoli tradizionali dell'uomo e della donna." Racconta di regole non scritte, come il fatto che "gli uomini sparecchiavano e le donne lavavano." La sua

scelta di vivere in modo indipendente e paritario rappresenta un distacco consapevole da quel modello.

Luca osserva che nella sua famiglia "è sempre stato dato per scontato che gli uomini fossero più bravi nei lavori tecnici." Anche se oggi vive da solo e gestisce la casa autonomamente, riconosce l'influenza di questi stereotipi.

Paolo descrive una divisione "classica" tra i genitori, ma nota una maggiore flessibilità: "Se c'è bisogno, entrambi i miei genitori si adattano a fare cose che di solito non fanno." La sua osservazione suggerisce che, pur partendo da un modello tradizionale, ci siano margini di cambiamento.

Giovanni, padre di due figlie adulte, racconta: "Quando le bambine erano piccole, mia moglie ha lasciato il lavoro per occuparsi di casa e bambine." La sua visione è pragmatica: "Non è una questione di chi è uomo o donna, è più che altro una questione pratica." Tuttavia, questa "praticità" ha comportato una rinuncia professionale da parte della moglie, che non viene problematizzata.

Le interviste offrono uno spunto interessante per analizzare le differenze generazionali nella gestione della conciliazione. Le donne più adulte, come Anna e Laura, raccontano esperienze di sovraccarico e assenza di supporti. Anna afferma: "Non è facile bilanciare un lavoro impegnativo con la famiglia, soprattutto quando i figli sono piccoli." Laura si sente "divisa tra due mondi: il lavoro e la famiglia."

Le generazioni più giovani, come Federica e Michael, mostrano una maggiore consapevolezza e volontà di cambiamento. Federica cerca di responsabilizzare il compagno, pur riconoscendo le difficoltà: "Sto cercando di dividere i compiti in modo più equo." Michael ha scelto di vivere in modo indipendente, rifiutando i modelli tradizionali: "È sempre stata una mentalità che non mi è appartenuta."

Paolo osserva che "le rigidità stanno diminuendo." Anche se vive in una famiglia tradizionale, nota che nella sua generazione i compiti vengono distribuiti in base alle competenze, non al genere. Luca, pur riconoscendo l'influenza del modello d'origine, afferma: "La divisione del lavoro domestico e di cura dovrebbe essere equa."

Queste testimonianze suggeriscono che il cambiamento culturale è in corso, ma non ancora consolidato. Le donne continuano a sostenere il doppio carico, mentre gli uomini

iniziano a partecipare, ma spesso in modo parziale o simbolico. La conciliazione resta una questione di genere, anche se le nuove generazioni mostrano segnali di apertura.

La conciliazione tra lavoro e vita privata, come emerge dalle interviste, è ancora fortemente influenzata dal genere. Le donne, indipendentemente dall'età o dal settore lavorativo, si trovano a gestire un carico domestico e familiare che si somma al lavoro retribuito. La responsabilità organizzativa, emotiva e pratica ricade quasi sempre su di loro, anche quando i partner collaborano.

Gli uomini, pur mostrando maggiore apertura nelle generazioni più giovani, continuano a beneficiare di una divisione dei compiti che li esonera dalle responsabilità quotidiane. La paternità è meno visibile e meno problematizzata, mentre la maternità comporta rinunce, pressioni e penalizzazioni professionali.

I modelli familiari d'origine influenzano profondamente le scelte e le percezioni attuali. Anche quando si cerca di costruire relazioni più paritarie, le strutture sociali e culturali continuano a riprodurre disuguaglianze.

4. Confronto con il quadro teorico

Questo capitolo ha come scopo quello di mettere a confronto i dati emersi dalle interviste con il quadro teorico presentato nel primo capitolo. Questo confronto non mira a confermare le teorie, ma a mostrare come le narrazioni individuali dimostrino, sfidino o arricchiscano la comprensione delle disuguaglianze di genere nel contesto italiano. Le barriere e gli ostacoli che i partecipanti incontrano non sono solo il risultato di dinamiche economiche e strutturali, ma sono profondamente radicati in aspettative, stereotipi e rappresentazioni sociali che si manifestano nella vita quotidiana. Le testimonianze raccolte forniscono un quadro vivido di come i ruoli di genere, pur non essendo più rigidamente codificati come in passato, continuino a influenzare le scelte, le opportunità e la percezione del valore professionale in ogni settore.

Le interviste raccolte mostrano con chiarezza come i percorsi di carriera e l'accesso ai ruoli di leadership non siano determinati unicamente da logiche meritocratiche, ma risultino fortemente condizionati da reti informali, da pratiche organizzative implicite e da stereotipi di genere che influenzano il riconoscimento delle competenze. L'ingresso nel mercato del lavoro non passa sempre per procedure standard: alcune posizioni sono state ottenute tramite passaparola, segnalazioni personali o reti informali (es. "mezzo raccomandato" di Luca; assunzione tramite conoscenza per Martina).

Queste narrazioni confermano che il merito non sia l'unico fattore determinante in un mercato del lavoro ancora fortemente basato sul passaparola. Sebbene questo meccanismo possa essere neutro dal punto di vista del genere, in un contesto in cui le posizioni di potere sono storicamente occupate da uomini, le reti informali tendono a favorire la riproduzione di dinamiche di genere preesistenti. La mancanza di donne in ruoli di leadership, come notato da Giovanni e Paolo, può riflettere non solo la segregazione verticale, ma anche l'assenza di donne in quelle reti di conoscenze che facilitano l'accesso ai ruoli dirigenziali. Le donne intervistate hanno spesso dovuto compensare questa mancanza di capitale sociale informale con un investimento maggiore in termini di visibilità e dimostrazione costante della propria competenza.

Proprio la visibilità emerge come un requisito centrale nei processi di promozione. Le testimonianze evidenziano infatti, che le promozioni spesso richiedono che la persona si esponga o dimostri una visibilità extra. Laura racconta di aver dovuto accettare incarichi difficili per «farsi notare», mentre le sue idee venivano ignorate. Anche Federica racconta che, pur avendo avuto una promozione, sottolinea un trattamento differenziato rispetto a un collega uomo che veniva valutato come più "determinato". Questi episodi riflettono meccanismi di discriminazione sottili ma persistenti: le donne devono sostenere un surplus di lavoro simbolico ed emotivo per ricevere lo stesso riconoscimento dei colleghi uomini. Questa dinamica richiama il concetto di soffitto di cristallo. Non si tratta di discriminazioni esplicite, ma di processi invisibili che si manifestano nella valutazione di chi "merita" fiducia e chi è percepito come leader legittimo.

Le pratiche di delegittimazione si esprimono in modo evidente anche nelle interazioni quotidiane. Diversi intervistati e intervistate hanno riportato episodi di interruzione, svalutazione o commenti sessisti che compromettono la percezione della loro competenza. Martina ricorda di essere stata zittita più volte in riunione con un "stop stop stop", mentre le idee dei colleghi maschi trovavano maggiore ascolto. Un dirigente le ha poi proposto di assumere il ruolo di hostess a un evento aziendale, scelta motivata esclusivamente dal suo aspetto fisico. Federica racconta di essere stata accusata di nervosismo "per quei giorni del mese", in un chiaro tentativo di ridurre a un dato biologico il suo comportamento professionale. Questi non sono episodi isolati, ma ricorrenti nelle narrazioni.

La sociologia dell'interazione, da Goffman al doing gender di West e Zimmerman, offre strumenti utili per interpretare queste dinamiche: il genere si produce e si riproduce nelle micro-interazioni quotidiane, attraverso le quali vengono ribadite gerarchie simboliche che svantaggiano sistematicamente le donne. Le narrazioni di Laura, Federica e Martina mettono in luce come il genere non sia una caratteristica fissa, ma un processo che si costruisce e si riproduce attraverso interazioni quotidiane e pratiche lavorative. Laura, project manager, si sentiva di dover "dimostrare molto di più" rispetto ai suoi colleghi uomini, in una costante performance di competenza per essere riconosciuta. Federica ha affrontato commenti sessisti che la costringevano a difendere la sua professionalità. Questi episodi mostrano come le donne siano costrette a "fare genere" in modo specifico per navigare in ambienti lavorativi ostili o indifferenti. Le dinamiche di potere analizzate

da Erving Goffman (che sottolinea come le persone performino il loro ruolo per essere accettate) trovano conferma nelle storie delle intervistate, che spesso devono adottare strategie comunicative meno assertive per evitare di essere percepite negativamente. La storia di Laura, con le sue idee che vengono ignorate e poi approvate quando espresse da un uomo, dimostra come la legittimazione e l'autorevolezza non dipendano unicamente dalla qualità del lavoro, ma siano mediate dal genere.

Un ulteriore elemento emerso con forza riguarda la segregazione verticale e orizzontale. Nei settori a prevalenza maschile, come la meccanica o l'informatica, le donne intervistate riportano la difficoltà di affermarsi in contesti dove le figure manageriali sono esclusivamente uomini. Giovanni osserva che "le uniche donne sono le impiegate; non ci sono mai state donne in ruoli manageriali", mentre Paolo ribadisce come la direzione sia sempre stata ricoperta da uomini. Ma anche nei settori femminilizzati, come l'insegnamento o l'infermieristica, la maggioranza numerica delle donne non si traduce in pari potere o prestigio. Michael, docente di scuola dell'infanzia, nota che, pur essendo una minoranza maschile, la sua figura riceve un'attenzione particolare; lo stesso accade ad Anna, che sottolinea come gli uomini nel suo reparto infermieristico siano spesso percepiti come più autorevoli. Questo paradosso conferma che la presenza numerica non è di per sé garanzia di parità: ciò che conta è la distribuzione del potere simbolico e decisionale, che continua a premiare gli uomini anche in contesti a forte presenza femminile.

La segregazione non è solo un fenomeno numerico, ma anche il risultato di dinamiche simboliche e relazionali che si nutrono di stereotipi e aspettative. Il racconto di Paolo, che osserva come il ruolo di responsabile del turno notturno venga oggi affidato solo agli uomini per motivi di "resistenza fisica", rivela un aspetto del funzionalismo che, pur non riconoscendo esplicitamente un sistema di sfruttamento, continua a perpetuare i ruoli di genere in base a presunte "attitudini naturali" o a una divisione del lavoro che sembra semplicemente "pratica", come descritto da Giovanni. Questa visione pragmatica, apparentemente neutra, nasconde una profonda accettazione di una struttura sessuata e gerarchica. Queste testimonianze mostrano che, anche in un contesto lavorativo che si percepisce come moderno e inclusivo, le aspettative di genere si manifestano in modi sottili e spesso non riconosciuti, influenzando l'assegnazione dei compiti e la percezione delle competenze.

Le pratiche organizzative interne alle aziende giocano un ruolo fondamentale nel consolidare queste dinamiche. Paolo racconta che la nomina a responsabile del turno non era legata a competenze specifiche, ma alla disponibilità a lavorare di notte, un criterio che favorisce gli uomini, meno vincolati da responsabilità familiari. La cultura organizzativa tende quindi a valorizzare comportamenti associati alla mascolinità, come la totale dedizione lavorativa e la disponibilità illimitata, penalizzando chi deve conciliare il lavoro con impegni di cura. È un esempio di come regole apparentemente neutrali producano in realtà effetti fortemente diseguali.

Il confronto tra prospettive teoriche aiuta a interpretare questi dati. L'approccio funzionalista di Parsons e Bales, che descriveva la divisione dei ruoli come stabilizzante, oggi è poco adeguato a spiegare le esperienze degli intervistati, che mettono in luce soprattutto lo squilibrio attribuito alle donne. Al contrario, le teorie marxiste e femministe, da de Beauvoir a Rubin, risultano più efficaci nell'interpretare le carriere interrotte, la svalutazione del lavoro riproduttivo e la penalizzazione della maternità. Le interviste di Laura, Anna e Federica, che raccontano delle rinunce professionali dovute ai figli, o di episodi di esclusione legati a gravidanza e congedi, confermano l'attualità di tali approcci, che collegano la subordinazione femminile non solo a stereotipi culturali, ma anche a strutture economiche e istituzionali.

In questo quadro, emerge con chiarezza la persistenza di un doppio standard nella valutazione della genitorialità. La maternità continua a essere percepita come un ostacolo, con conseguenti penalizzazioni sul lavoro, mentre la paternità viene talvolta letta come segno di maggiore responsabilità e dedizione. Le parole di Martina, che racconta di come la sua capa abbia assunto un uomo per l'amministrazione a causa della precedente dipendente che si era assentata per due maternità, illustrano chiaramente come la maternità possa essere vista come un "rischio" aziendale e contribuisca a mantenere le donne lontane da posizioni di potere e a rafforzare il soffitto di cristallo. Al contrario, la paternità non solo non è vista come un ostacolo, ma può addirittura essere un fattore di valorizzazione, come nel caso del collega di Paolo che viene elogiato per aver chiesto di aumentare le ore di lavoro prima della nascita del figlio. Questa dinamica conferma il modello del "doppio standard" che pervade il mercato del lavoro italiano: la maternità è un freno, la paternità un incentivo.

Le interviste mostrano anche un interessante elemento di differenziazione generazionale. I partecipanti più giovani, come Federica, Michael e Paolo, manifestano maggiore apertura verso una redistribuzione equa dei ruoli domestici e criticano apertamente comportamenti discriminatori. Michael, ad esempio, dichiara di condividere in modo paritario le faccende domestiche e di non accettare la rigida divisione dei compiti vissuta nella sua famiglia d'origine. Tuttavia, questi segnali di cambiamento devono fare i conti con le strutture organizzative lente a modificarsi: Federica, pur criticando le discriminazioni, si trova ancora a farsi carico della maggior parte delle faccende domestiche. Il mutamento culturale, quindi, procede più velocemente sul piano delle idee individuali che su quello delle strutture istituzionali.

Il tema della conciliazione tra lavoro e vita privata rappresenta uno degli aspetti più ricorrenti nelle interviste, ed è forse quello che più di altri mostra la persistenza delle aspettative di genere. Dai racconti emerge con chiarezza che, nonostante i progressi culturali e una crescente presenza femminile nel mercato del lavoro, la gestione del lavoro domestico e familiare continua a gravare in larga misura sulle donne, confermando così l'attualità del concetto di doppia presenza. Le testimonianze raccolte mettono in evidenza come la vita lavorativa e quella familiare siano intrecciate, e come questo generi una asimmetria, con le donne costrette a un equilibrio spesso impossibile tra due sfere che restano ancora socialmente e istituzionalmente separate. Come scrive la scrittrice e saggista, Michela Murgia, nel suo romanzo *Stai Zitta. E altre nove frasi che non vogliamo sentire più* (2021): "Le donne italiane, che sono tra le europee quelle che subiscono il maggior dislivello nella distribuzione del carico di lavoro familiare nella coppia, se vivono anche la dimensione della carriera svolgono di fatto due lavori, uno dei quali non retribuito, con il relativo carico mentale. In questa carambola di energie disperse si inserisce la terrificante leggenda del cervello femminile multitasking, che aggiunge ulteriori pretese di performatività."

Le esperienze di Laura, Anna e Federica sono emblematiche. Laura, project manager e madre, racconta che la gestione quotidiana della figlia ricade quasi interamente su di lei, nonostante il contributo del marito, mentre Anna descrive anni in cui, accanto a turni lavorativi estenuanti in ospedale, si assumeva la totalità dei compiti domestici. Federica, pur lavorando nove ore al giorno in un ambiente tecnico, dichiara di occuparsi dell'80% delle faccende di casa, perché il partner ritiene il proprio lavoro "più totalizzante". Questi

esempi dimostrano come la responsabilità della cura e dell'organizzazione familiare venga ancora considerata femminile, indipendentemente dal loro impegno lavorativo. Si tratta di una forma di lavoro invisibile che, oltre ad assorbire energie e tempo, limita le possibilità di investimento nelle carriere.

Accanto a questi racconti, alcuni intervistati maschi – come Michael, Luca e Paolo – mostrano una maggiore disponibilità a partecipare alla gestione della casa. Michael, che vive con coinquilini, dichiara di occuparsi in autonomia delle faccende domestiche e di credere nella parità dei ruoli; Luca, che vive da solo, gestisce tutte le incombenze quotidiane, pur ammettendo che nella sua famiglia d'origine gli uomini venivano associati esclusivamente ai compiti tecnici; Paolo osserva che nella sua generazione vi è più apertura alla collaborazione, anche se la divisione rimane spesso tradizionale. Questi esempi rappresentano segnali di cambiamento culturale, ma non rovesciano la tendenza generale: quando si passa dalla gestione individuale alla vita di coppia con figli, la sproporzione dei carichi resta fortemente sbilanciata a sfavore delle donne.

Un aspetto particolarmente significativo riguarda la gestione degli imprevisti e delle emergenze familiari. In caso di malattie dei figli o di necessità improvvise, sono quasi sempre le donne a doversi svincolare dal lavoro per occuparsene. Laura racconta di dover lasciare l'ufficio per correre a prendere la figlia a scuola quando sta male, mentre Federica sottolinea che, nonostante entrambi lavorino a tempo pieno, è lei a dover chiedere permessi e riorganizzare i propri impegni. Anna ricorda come negli anni '90 non esistessero supporti e fosse quindi necessario "prevedere tutto" per riuscire a gestire i figli e i turni ospedalieri. Anche laddove i partner collaborano, permane la figura della donna come "caregiver di default", responsabile primaria della cura e del coordinamento familiare.

Un ulteriore elemento emerso riguarda l'influenza dei modelli familiari d'origine. Molti intervistati hanno fatto riferimento alla divisione dei ruoli nella famiglia in cui sono cresciuti: Laura e Anna ricordano madri casalinghe e padri lavoratori, mentre Martina racconta la netta separazione tra i compiti della nonna, dedicata alla casa, e del nonno, incaricato della manutenzione. Michael, al contrario, riflette criticamente sulla rigidità dei ruoli osservati nella sua famiglia, dichiarando di voler costruire un modello diverso. Questo conferma che le aspettative di genere si trasmettono di generazione in generazione

attraverso processi di socializzazione, ma possono essere rielaborate e messe in discussione dai singoli individui. Le generazioni adulte tendono a riprodurre i modelli vissuti nell'infanzia, perpetuando la distinzione netta tra compiti maschili e femminili. I più giovani, invece, dichiarano spesso la volontà di rompere con quei modelli e di sperimentare forme più equilibrate di gestione della vita quotidiana.

Nel complesso, il capitolo ha mostrato che le teorie funzionaliste, che descrivevano la divisione dei ruoli come necessarie, oggi insufficienti a interpretare la realtà. Le narrazioni raccolte non restituiscono equilibrio, bensì squilibri sistematici. Più efficaci si sono rivelate le letture critiche, femministe e marxiste, capaci di connettere la dimensione economica, lavoro riproduttivo e stereotipi culturali. Il concetto di doing gender, infine, è stata la chiave per comprendere come il genere continui a essere riprodotto nelle interazioni quotidiane, anche in assenza di barriere formali.

5. Conclusioni

Il percorso di ricerca sviluppato in questa tesi ha avuto come obiettivo quello di analizzare in che modo le aspettative di genere influenzino i percorsi professionali di uomini e donne in Italia, attraverso un approccio qualitativo basato su interviste semi-strutturate. L'intento era quello di comprendere non soltanto le barriere strutturali che ancora oggi limitano le possibilità di carriera femminile, ma anche quelle dinamiche più sottili e quotidiane che, pur essendo meno visibili, contribuiscono alla riproduzione delle disuguaglianze.

Dall'analisi condotta è emerso con chiarezza che le differenze di genere non appartengono a un passato ormai superato, ma continuano a incidere in modo significativo sulla vita lavorativa delle persone. Le interviste hanno mostrato come l'accesso alle opportunità sia spesso mediato da reti informali e pratiche organizzative implicite che finiscono per favorire gli uomini, mentre le donne si trovano costrette a sostenere un surplus di lavoro simbolico per ottenere lo stesso riconoscimento. Episodi di interruzioni in riunione, commenti sessisti, sottrazione di credito alle idee e assegnazioni di compiti basate su stereotipi rivelano quanto il doing gender operi costantemente nelle micro-interazioni, contribuendo a rafforzare gerarchie preesistenti.

Un nodo centrale emerso riguardo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, è che le donne continuano a sperimentare la condizione di doppia presenza, assumendosi in misura prevalente la responsabilità domestica e familiare anche quando sono occupate a tempo pieno. La maternità si conferma come fattore di penalizzazione, con conseguenze negative sulla carriera, mentre la paternità tende a essere valorizzata come segno di dedizione e affidabilità. Questa asimmetria rappresenta una delle principali barriere alla piena realizzazione dell'uguaglianza, confermando l'attualità delle riflessioni femministe sul rapporto tra lavoro produttivo e riproduttivo.

Allo stesso tempo, la ricerca ha evidenziato importanti segnali di cambiamento. Le generazioni più giovani mostrano maggiore consapevolezza critica nei confronti delle disuguaglianze e dichiarano la volontà di costruire relazioni più paritarie, sia nella sfera

privata che in quella lavorativa. Tuttavia, questi atteggiamenti non trovano sempre corrispondenza nelle strutture organizzative e nelle politiche pubbliche, che restano lente ad adattarsi. Ciò produce una frattura tra le aspirazioni individuali e le condizioni materiali in cui tali aspirazioni dovrebbero realizzarsi.

Il confronto tra teoria e dati empirici ha reso evidente l'insufficienza dei modelli funzionalisti, che interpretavano la divisione dei ruoli come naturale e complementare. Al contrario, le prospettive critiche, marxiste e femministe si sono dimostrate più adeguate a spiegare i fenomeni osservati, collegando la subordinazione femminile alle strutture economiche, al peso del lavoro domestico non retribuito e alla riproduzione culturale degli stereotipi.

Naturalmente, la ricerca presenta anche alcuni limiti. La scelta di un campione ridotto, seppur variegato, non permette di generalizzare i risultati all'intera popolazione. Inoltre, il focus qualitativo non ha consentito di indagare in modo approfondito le differenze territoriali o settoriali, che potrebbero invece rappresentare una prospettiva interessante per studi futuri.

Un ulteriore limite riguarda l'assenza di prospettive legate all'etnia e alla provenienza culturale: la ricerca si è concentrata esclusivamente su persone italiane, senza prendere in considerazione l'esperienza di lavoratrici e lavoratori migranti o di seconda generazione, che potrebbero trovarsi a vivere una doppia o tripla discriminazione, intrecciando il genere con l'appartenenza culturale. Allo stesso modo, non sono state indagate le traiettorie professionali della comunità lgbtq+, né di coppie non eterosessuali: dimensioni che incidono profondamente sull'accesso al lavoro, sulla possibilità di conciliazione e sul riconoscimento sociale. L'analisi delle aspettative di genere, quindi, pur ricca di spunti, resta parziale perché non è stata indagata la complessità delle intersezioni tra genere, orientamento sessuale ed etnicità.

Nonostante questi limiti, il lavoro svolto offre spunti utili anche sul piano pratico. Dalle testimonianze raccolte emerge la necessità di politiche aziendali più trasparenti nei criteri di promozione, di una distribuzione equa dei congedi parentali, di servizi di welfare che supportino realmente la conciliazione e di interventi mirati a contrastare i bias impliciti nelle pratiche quotidiane.

In conclusione, questa ricerca ha mostrato come le aspettative di genere continuino a esercitare un'influenza decisiva sul mondo del lavoro, nonostante i progressi e i segnali di cambiamento. Le disuguaglianze non si manifestano solo attraverso ostacoli formali, ma soprattutto attraverso pratiche sottili, spesso invisibili, e simboliche che ne rendono difficile l'eliminazione. La sfida che resta aperta è quella di trasformare i segnali di apertura raccontati dalle nuove generazioni in cambiamenti concreti, capaci di incidere sulle organizzazioni e sulle istituzioni. Solo così sarà possibile costruire un mercato del lavoro realmente equo, in cui le carriere non siano più condizionate dal genere, ma possano svilupparsi sulla base delle competenze e delle aspirazioni di ciascun individuo.

BIBLIOGRAFIA

- Abbatecola, E., & Stagi, F. (2017). *Pink is the new Black. Stereotipi di genere nella scuola dell'infanzia.*
- Beauvoir, S. de. (1949). *Il secondo sesso*.
- Cardano, M., & Gariglio, L. (2022). *Metodi qualitativi. Pratiche di ricerca in presenza, a distanza e ibride*.
- Freguja, R., Romano, M., & Sabbadini, L. (2025). *Rapporto CNEL – ISTAT*.
- Goffman, E. (1959). *La vita quotidiana come rappresentazione*.
- Istat. (2022). *Rapporto Bes.*
- Istat. (2022). *Rilevazione sulle forze di lavoro* (Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro - Forum Disuguaglianze e Diversità).
- Meillassoux, C. (1975). *Donne, granai e capitali*.
- Murgia, M. (2021). *Stai Zitta. E altre nove frasi che non vogliamo sentire più*.
- Parsons, T., & Bales, R. (1955). *Famiglia e socializzazione*.
- Rubin, G. (1975). *The Traffic in Women*.
- Volpato, C. (2013). *Psicosociologia del maschilismo*.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). *Doing Gender*. *Gender & Society.*
- Woolf, V. (1929). *Una stanza tutta per sé.*