

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Clinico-Dinamica

Tesi di Laurea Magistrale

**Divario di genere negli assetti lavorativi: il contributo
dell'analisi delle produzioni testuali per l'individuazione di
strategie di gestione nella Comunità**

Gender gap in the workplace: contribution of the analysis of textual productions in
order to address management strategies among the Community

Relatore:

Prof. Gian Piero Turchi

Correlatrice:

Dott.ssa Alessia Appolonia

Laureanda: Sofia Verzotto

Matricola: 2015592

Anno Accademico 2022/2023

“Ma questo è la scienza: un’ esplorazione di nuovi modi per pensare il mondo. È la capacità che abbiamo di rimettere costantemente in discussione i nostri concetti. È la forza visionaria di un pensiero ribelle e critico capace di modificare le sue stesse basi concettuali, capace di ridisegnare il mondo da zero. Se la stranezza della teoria ci confonde, ci apre anche nuove prospettive per capire la realtà. Una realtà più sottile di quella del materialismo semplicistico delle particelle nello spazio. Una realtà fatta di relazioni, prima che di oggetti.”

Carlo Rovelli, Helgoland

Indice

Introduzione.....	1
Capitolo I: Parità di genere nella Societas e nella Communitas: il lavoro tra diritto e interazioni.....	5
1.1 Parità di genere nel lavoro: un inquadramento legislativo	5
1.2 Storia di un'incongruenza: il dato statistico	12
1.3 Fondamento di un assetto critico: la voce della Comunità	17
1.4 Fondamento di un assetto critico: analisi delle ricadute	20
1.5 Conclusioni.....	24
Capitolo II: Strategie per la gestione del gender gap: una panoramica sulle proposte per la parità	26
2.1 La normativa come strumento di promozione della parità	26
2.2 Interventi economico-finanziari a sostegno del cambiamento	29
2.3 La prospettiva psicologica	32
2.4 Conclusioni.....	41
Capitolo III: Verso una nuova proposta: Paradigma Narrativistico e Scienza Dialogica.....	44
3.1 Epistemologia, Rivoluzione Copernicana e modalità di conoscenza.....	44
3.2 Livelli di Realismo	46
3.3 Forme di asserto.....	49
3.4 Scarti Paradigmatici e Paradigma Narrativistico	51
3.5 La Scienza Dialogica	54
3.6 Il metodo M.A.D.I.T (Metodologia per l'Analisi dei Dati Informatizzati Testuali)	56
3.6.1 La Tavola dei Repertori Discorsivi	59
3.7 La Teoria dell'Identità Dialogica	61
3.8 M.A.D.I.T. per la ricerca/intervento	65
3.9 Conclusioni.....	66
Capitolo IV: Il Divario di Genere nel Lavoro come Configurazione Discorsiva: una ricerca sul territorio italiano.....	68
4.1 Descrizione della ricerca	69
4.1.1 Obiettivo della ricerca.....	69
4.1.2 Strategie e strumenti: raccolta e analisi testuale.....	70
4.1.3 Impianto di analisi.....	72
4.1.4 Protocollo di indagine: Personalis e Alter.....	73
4.1.5 Processo di raccolta attraverso le piattaforme social: la Matrice Collettiva	74
4.2 Risultati	78
4.2.1 Distribuzione del gruppo di indagine.....	78

4.3 Descrizione dei dati.....	79
4.3.1 Domanda 1	80
4.3.1a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 1	83
4.3.2 Domanda 2	84
4.3.2a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 2	87
4.3.3 Domanda 3	88
4.3.3a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 3	92
4.3.4 Domanda 4	93
4.3.4a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 4	97
4.3.5 Domanda 5	97
4.3.5a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 5	101
4.3.6 Domanda 6	102
4.3.6a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 6	106
4.3.7 Domanda 7	106
4.3.7a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 7	111
4.3.8 Domanda 8	112
4.3.8a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 8	115
4.3.9 Domanda 9	115
4.3.9a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 9	120
4.3.10 Domanda 10	121
4.3.10a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 10	125
4.4 Conclusioni.....	125
Capitolo V: Discussione dei dati e prospettive future.....	127
5.1 Discussione dei dati.....	128
5.2 Carriera biografica e Biografia.....	129
5.2.1 Divario nell'accesso al lavoro.....	130
5.2.2 Accesso a cariche di elevata responsabilità	135
5.2.3 Divario salariale.....	140
5.2.4 Considerazioni di sintesi rispetto al continuum Carriera Biografica-Biografia.....	142
5.3 Coesione sociale.....	144
5.4 Considerazioni conclusive	148
5.5 Prospettive future	150
Conclusioni.....	154
Bibliografia.....	158

Introduzione

Il presente elaborato di tesi si colloca all'interno dello studio sul divario di genere negli assetti lavorativi.

Settantacinque anni dopo l'approvazione dell'art.3 della Costituzione - attraverso il quale è stata sancita la parità e l'eguaglianza tra tutti i cittadini -, infatti, il 1° gennaio 2022 è stata istituita la Certificazione della Parità di Genere, volta ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nelle aziende. Tale movimento legislativo ed economico ha dato prova di come si ritenga ancora necessario promulgare provvedimenti al fine di generare un assetto paritario tra uomini e donne all'interno degli ambienti lavorativi. La disparità di genere nel mondo del lavoro, dunque, ancora persiste, mostrando come quanto messo a disposizione finora non sia risultato sufficiente per modificarlo.

Con il progetto di ricerca qui presentato si sono osservati gli elementi che potrebbero contribuire ad ostacolare tale cambiamento mantenendo stabile l'assetto vigente, attraverso le lenti conoscitive della Scienza Dialogica. Tale scienza assume come oggetto di indagine il linguaggio ordinario, descrivendo come attraverso il suo uso - nell'incessante processo interattivo tra i membri della Comunità - si genera la "realtà". All'interno di tale cornice teorica, pertanto, il "divario di genere" è considerato una configurazione discorsiva, continuamente generata nell'interazione tra i vari snodi dialogici che contribuiscono a tale processo. Se il linguaggio è ciò che genera la realtà, è allora il logos, attraverso il logos, a diventare oggetto di studio e strumento di cambiamento.

A partire da questi presupposti, il presente elaborato si propone dunque di raccogliere e analizzare le produzioni discorsive attualmente in vigore all'interno della Comunità rispetto al divario di genere negli assetti lavorativi, con particolare riferimento all'accesso al lavoro, all'accesso a cariche di elevata responsabilità e al divario salariale. Questo, al fine di offrire una proposta in sinergia con quanto attualmente messo in campo da diverse discipline per la gestione di una situazione osservata come ancora disparitaria.

Al fine di perseguire quanto posto, nel Primo Capitolo si è sviluppata un'analisi degli elementi di contesto in modo da disporre una cornice all'interno della quale inserirsi con il presente lavoro. Nello specifico, nella trattazione verrà delineato un inquadramento della

normativa attualmente vigente in materia di parità di genere in ambito lavorativo e una panoramica delle statistiche di genere prodotte in riferimento alla questione, al fine di esplorare eventuali incongruenze tra quanto sancito dal diritto e quanto si genera all'interno degli ambienti lavorativi. Successivamente, verranno posti gli elementi a fondamento dell'assetto critico, ovvero gli aspetti che rendono necessario farsi carico del tema considerato. In particolare, verrà messa in luce la richiesta portata dalla Comunità rispetto al tema oggetto dell'elaborato attraverso un'analisi di contenuto di alcuni articoli di giornale e verranno descritte le ricadute che la letteratura scientifica ha evidenziato come conseguenze del divario di genere.

Nel Secondo Capitolo verranno poi descritte alcune delle strategie finora messe in campo da diverse discipline per la gestione dell'assetto critico delineato, con particolare riferimento a modalità di studio e di intervento in ambito legislativo, economico-finanziario e psicologico. Entrare nel merito del modo con cui si è cercato, fino ad ora, di perseguire un obiettivo di cambiamento permetterà di interrogarsi rispetto alle relative criticità, al fine di offrire un contributo che si ponga in continuità con quanto già disponibile, colmando eventuali lacune o valorizzandolo – attraverso la delimitazione di un'esigenza.

All'interno del Terzo Capitolo verranno poi offerti i riferimenti teorico-epistemologici e metodologici presi a riferimento all'interno del presente lavoro, afferenti alla Scienza Dialogica. In particolare, a fronte di una riflessione epistemologica che propone uno scarto paradigmatico in favore dei Paradigmi Narrativistici, verranno messi a disposizione elementi teorici quali la Tavola dei Repertori Discorsivi e la Teoria dell'Identità Dialogica. Come anticipato, è infatti a partire da tali presupposti che è stato costruito il progetto di ricerca che verrà descritto nel Quarto Capitolo, denominato "Il Divario di Genere nel Lavoro come Configurazione Discorsiva: una ricerca sul territorio italiano" e rispondente all'obiettivo di *descrivere la configurazione discorsiva "donna negli assetti lavorativi", con particolare riferimento all'accesso al lavoro, all'accesso a cariche di elevata responsabilità e alla parità salariale*. All'interno di tale capitolo, verranno allora condivise le strategie e gli strumenti attraverso i quali è stata progettata la ricerca, entrando nel merito del protocollo di domande somministrato ai partecipanti e del processo di raccolta testuale condotto sui *Social Network*. Successivamente, verranno esposti i risultati emersi attraverso una descrizione di quanto osservato per ciascuna domanda.

Nel Quinto Capitolo, infine, verranno discussi tali dati in relazione ai costrutti di Carriera biografica, Biografia e Coesione sociale, con l'obiettivo di restituire il valore del dato osservato in ottica di proposte e prospettive future. Nello specifico, verranno offerte alcune

considerazioni rispetto alle implicazioni della configurazione osservata in termini di promozione del cambiamento e di responsabilità condivisa tra i membri della Comunità. Infine, verranno offerte alcune proposte di intervento che, in linea con quanto finora condiviso, fondano l'operatività sulla trasformazione dei processi discorsivi disponibili in un dato momento per produrre un cambiamento nella coerenza narrativa della configurazione della Comunità.

Capitolo I

Parità di genere nella Societas e nella Communitas: il lavoro tra diritto e interazioni

Nel presente capitolo si offrirà un inquadramento - in termini di elementi di contesto - del tema che ci si propone di affrontare con il lavoro qui proposto: la parità di genere negli assetti lavorativi.

Quanto posto, verrà delineato in primis attraverso la descrizione della normativa attualmente vigente in materia di parità di genere in ambito lavorativo, al fine di rendere condiviso l'apparato legislativo all'interno del quale si è collocati. Successivamente, si offrirà una panoramica delle statistiche di genere prodotte in riferimento alla questione, al fine di mettere in luce come quanto offerto dal diritto non corrisponda a quanto si generi poi di fatto all'interno degli assetti lavorativi.

Successivamente, si proporranno - a fondamento e legittimazione del lavoro - la chiave di lettura del tema offerta dal senso comune (attraverso alcuni articoli di giornale) e quella del senso scientifico (in termini di ricadute che esso ritiene possano generarsi a fronte del gender gap). Tale operazione, risulta necessaria in quanto un gap tra quanto sancito dal diritto e quanto generato all'interno della Comunità deve essere considerato "critico" affinché si apra uno spazio di intervento.

Pertanto, l'obiettivo del presente capitolo è quello di condividere i presupposti di partenza che si intende utilizzare per il lavoro qui proposto, per offrire gli elementi che si ritiene legittimino, in termini di utilità, la proposta di occuparsi del tema che si è scelto.

1.1 Parità di genere nel lavoro: un inquadramento legislativo

Il Glossario Europeo di Termini sulla Parità tra le Donne e gli Uomini¹, definisce le pari opportunità per donne e uomini come "l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso". Viceversa, il documento definisce disparità tra generi "le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere". Restringendo il campo a quello lavorativo, in Italia il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, specifica come per "garantire pari opportunità nel mercato del lavoro" si intenda

¹ <http://www2.units.it/corsopariopp/files/GlossarioUEpo.pdf>

“combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere”, aggiungendo come “in un contesto come quello italiano - caratterizzato da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile - il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità diventano strategici²”. La normativa italiana - a partire dal 24 marzo 1947 con l’approvazione dell’articolo 3³ della Costituzione italiana da parte dell’Assemblea Costituente - e quella europea - a partire dal 1957 con l’articolo 3⁴ del Trattato di Roma (CEE) -, si sono occupate di disciplinare gli aspetti citati, relativi alla parità di genere sia in termini generici che specifici per quanto attiene agli assetti lavorativi.

In riferimento al secondo caso, in Europa l’articolo 141 (ex articolo 119) del CEE, stabilisce che *“ciascuno Stato membro assicura l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore [...]. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura; b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro”*. Con il Trattato di Amsterdam, al punto 4 del presente articolo viene poi aggiunto che *“allo scopo di assicurare l’effettiva presenza e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali⁵”*.

Sempre con il Trattato di Amsterdam, in vigore dal 1° maggio 1999, si inserisce inoltre la promozione della parità di trattamento tra uomini e donne come missione della Comunità⁶. Ancora, con il Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000 la Parità tra donne e uomini

² <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx>

³ “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

⁴ “L’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”.

⁵ <https://www.uilpa.it/Documenti/16-Normativa-Previdenza/Articolo%20141%20CE.pdf>

⁶ “Tutta l’azione complessiva della Comunità mira a eliminare le ineguaglianze, e soprattutto a promuovere la parità fra uomini e donne”.

viene nuovamente ribadita in quanto principio fondamentale nell'articolo 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea⁷.

In Italia, l'articolo 37 della Costituzione sancisce che: *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione [...]”*. In linea con questo, nell'articolo 51 si legge: *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini [...]”*. Ancora, nell'articolo 117 appare una specifica secondo cui *“le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”*.

A questo proposito, in modo analogo a quanto promulgato dalla Costituzione, l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66 sancisce che: *“La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge⁸”*.

Con la legge 9 dicembre 77, n. 903, si aggiunge: *“E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:*

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;*
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso⁹”*.

⁷ “La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

⁸ https://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario

⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1977/12/17/077U0903/sg>

Se con la legge 66/63 dunque la donna può accedere, per la prima volta, a tutte le cariche elettive, con il decreto 903/1977 viene vietata qualsiasi discriminazione - compresa quella "indiretta" - sulla base del sesso di appartenenza, per quanto attiene l'accesso al lavoro sotto ogni punto di vista (trascendentalmente alla tipologia di lavoro e alla tipologia di incarico in termini di gerarchia).

Con la legge 125 del 10 aprile del 1991, la legislazione italiana ha emanato poi un'ulteriore misura - con l'intento di gestire e governare la parità di genere nel lavoro - attraverso l'introduzione di "azioni positive" le quali, si legge nel testo ufficiale, hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità¹⁰.

Con la legge 125/91, oltre allo stanziamento di 9 miliardi di lire annui per la promozione delle azioni positive introdotte con il decreto stesso, viene poi istituito il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (Comitato Nazionale di Parità), come organo incaricato di promuovere - nell'ambito della competenza statale - la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro

¹⁰<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg#:~:text=Le%20disposizioni%20contenute%20nella%20presente,che%20di%20fatto%20impediscono%20la> Nel comma 2 della presente legge,

l'obiettivo di tale provvedimento viene ulteriormente specificato come segue:

"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi".

compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche¹¹ e di occuparsi della gestione dei fondi messi a disposizione.

Quanto emanato dalle leggi fin qui descritte relativamente all'assetto italiano, è stato poi riaffermato con il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), all'interno del quale vengono ribadite le disposizioni che governano le azioni in termine di parità di genere, facendo saldo e riproponendo un obiettivo di superamento ed eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso, nonché di integrazione della parità in tutte le politiche e attività¹².

Il Codice delle Pari Opportunità, si pone pertanto come ulteriore strumento legislativo per la promozione di una parità di genere, attraverso la ridefinizione di organi e ruoli deputati ad occuparsene (come la Commissione per le pari opportunità, il Comitato nazionale per le pari opportunità di lavoratori e lavoratrici, i Consiglieri di parità, la Commissione per l'imprenditoria femminile) e dei rispettivi compiti e funzioni; oltre che ribadendo il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro (già introdotto nelle leggi 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3), il divieto di discriminazione retributiva e il divieto di discriminazione nella progressione di carriera e nell'accesso alle cariche¹³.

Inoltre, all'art. 25 del Decreto Legislativo 198/2006, vengono approfondite le definizioni di discriminazione diretta e indiretta, già accennate nella legge 903/77, esplicitando come per "discriminazione diretta" si intenda "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento" che

¹¹ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Comitato-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

¹² Riprendendo la normativa precedente, dunque, nel Titolo 1 della legge 198/2006 si ribadisce come:
"1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività".

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/pariOpportunita>

¹³ Ibidem

produca un effetto discriminatorio o un trattamento meno favorevole verso candidate e candidati - in fase di selezione del personale - in ragione del loro sesso¹⁴; ; e come per “discriminazione indiretta” ci si riferisca a “quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro”, benché apparentemente neutri, possano mettere i candidati - sempre relativamente alla fase di selezione - in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che “riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari¹⁵”. Al Capo IV del Codice delle Pari Opportunità, infine, viene nuovamente promossa l'adozione delle azioni positive introdotte nel 1991, specificandone le linee guida per i finanziamenti e le possibilità applicative (pubbliche amministrazioni, settore radiotelevisivo, flessibilità dell'orario, sostegno della maternità e paternità, imprenditoria femminile, etc.)¹⁶.

Il lavoro compiuto dall'Europa e dall'Italia per la regolazione degli aspetti evidenziati, rispetto al quale si sono descritti i principali movimenti, è ancora in corso e in parte verrà ripreso in seguito.

Quanto emerge espressamente da quanto prodotto dal diritto e ripreso in queste pagine, tuttavia, è come il contesto normativo italiano ed europeo sancisca chiaramente una parità di genere in ambito sociale, lavorativo e politico. Nella Società, intesa appunto come spazio governato dalle leggi, non esiste dunque alcuna discriminazione sulla base del sesso: quanto offerto dalla giurisprudenza è la proclamazione di una completa uguaglianza tra uomini e donne.

La necessità di introdurre azioni positive tramite la legge 125/91, e il successivo rinnovo delle stesse con la legge 198/2006, d'altra parte, rimandano alla possibilità che nella Comunità, lo spazio delle interazioni dove la legge apre a due scenari alternativi (che sia rispettata o che non lo sia), accada qualcosa di diverso. Nello specifico, la considerazione che si offre è che, se si è ritenuto utile promuovere un'azione da parte delle istituzioni verso la parità di genere (in questo caso si considera la parità di genere in ambito lavorativo) è perché questa non veniva osservata in quanto si generava nell'assetto di riferimento: sancire la parità non si è rivelato sufficiente per osservare una condizione di parità. Piuttosto, è

¹⁴ Ibidem

¹⁵ Ibidem

¹⁶ ibidem

risultato necessario continuare a promulgare provvedimenti nel tentativo di avvicinare lo scenario osservato a quello di riferimento (quello stabilito dalla legge).

Tali riflessioni vengono rafforzate se si pensa che, come già anticipato, tali azioni sono ancora in corso. Il 12 luglio 2011, ad esempio, la proposta del diritto con la legge 120¹⁷ era stata quella di introdurre in Italia le Quote Rosa¹⁸, volte a garantire la rappresentatività delle donne nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati (vertici aziendali, consigli di amministrazione, liste elettorali) attraverso la definizione di una percentuale minima di presenze femminili.

Nelle modifiche apportate al decreto 198/2006 e ad altre disposizioni nella legge 5 novembre 2021 n.162^{19,20}, infine, a decorrere dal 1° gennaio 2022 viene istituita la Certificazione della Parità di Genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Secondo quanto disposto da tale decreto, per l'anno 2022 alle aziende private che siano in possesso della Certificazione della Parità di Genere, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro²¹.

Sempre in riferimento a provvedimenti recenti in materia di parità di genere, anche l'Unione Europea, posto un obiettivo di ottenere “progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere (porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.)²²”, il 4 marzo 2022 ha proposto come strategia quella di introdurre nuove misure vincolanti in materia di trasparenza salariale o di violenza di

¹⁷ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011:120>

¹⁸ <https://www.treccani.it/enciclopedia/quote-rosa/#:~:text=Provvedimento%20%E2%80%93%20generalmente%20temporaneo%20%E2%80%93%20volto%20a%20percentuale%20minima%20di%20presenze%20femminili.>

¹⁹ <https://www.altalex.com/documents/news/2021/11/20/codice-pari-opportunita-cresce-attenzione-alla-parita-di-genere-in-ambito-lavorativo>

²⁰ https://images.go.wolterskluwer.com/Web/WoltersKluwer/%7B082c1e08-2908-4fdc-aa49-de89ac49ed09%7D_legge-162-2021.pdf?_gl=1%2A1pu2lyg%2A_ga%2ANTEwMTM1OTQuMTY2MzQwOTQ3Ng..%2A_ga_B95LYZ7CD4%2AMTY2NDIwMDAwNy42LjAuMTY2NDIwMDAwNy4wLjAuMA..

²¹ Ibidem

²² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en#pay-transparency

genere²³, utilizzando anche in questo caso come strumento per intervenire il diritto. Fino all'anno corrente, dunque, il diritto ha valutato che servisse il suo intervento nella regolazione e nella promozione di un assetto paritario, affinché venisse eliminata ogni forma di discriminazione basata sul sesso d'appartenenza, configurandosi come strumento per raggiungere un assetto che evidentemente ha osservato come non già disponibile.

1.2 Storia di un'incongruenza: il dato statistico

Sulla base delle considerazioni condivise in conclusione al precedente paragrafo, dunque, si è andati ad osservare che dato mettono a disposizione le statistiche rispetto alla distribuzione nel mercato del lavoro in funzione del sesso, al fine di indagare quale sia la situazione al momento presente nella Comunità.

La fotografia offerta dai numeri, in effetti, non risulta in linea con i principi di parità sanciti dal diritto e descritti nelle pagine precedenti.

Un rapporto dell'Istat in collaborazione con Eurostat²⁴ relativo alla situazione europea e basato sui dati del 2019, ad esempio, afferma che le donne in Europa possiedono un livello d'istruzione più elevato degli uomini per quanto riguarda l'istruzione terziaria (34% di donne che ha conseguito il diploma contro il 29% degli uomini). Per quanto attiene al percorso lavorativo, d'altra parte, il report evidenzia come la situazione si inverte e il tasso di occupazione maschile sia più alto di quello femminile (rispettivamente 74% e 63%), con un divario che aumenta all'aumentare del numero dei figli (con un tasso del 72% per le donne e 87% per gli uomini se con un figlio; 73% e 91% - rispettivamente - se con due figli e 58% e 85% se con tre o più figli). Anche entrando nel merito della tipologia di occupazione, il documento mostra come si riscontrino delle differenze: nel 2019, il 30% delle donne occupate nell'UE lavora part-time, contro l'8% degli uomini. Gli uomini, inoltre - dichiara l'Istat - occupano generalmente posizioni più elevate delle donne, le quali nell'Ue nel 2019 risultano essere un terzo (33%) dei manager. Alla luce di questi dati, non stupisce che anche in termini di retribuzione il report evidenzi un divario medio del 14,8%, - ottenuto confrontando la retribuzione oraria media -, sottolineando come tale divario sia presente in tutti gli Stati membri (pur variando).

²³ Ibidem

²⁴ <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2d.html?lang=it>

Sempre relativamente alla distribuzione nel mercato del lavoro in funzione del genere di appartenenza, Openpolis ha offerto una pubblicazione che presenta statistiche simili a quelli descritte - sempre basate su dati relativi al 2019²⁵ -, e che conferma dunque la presenza di un divario di genere in ambito lavorativo - in questo caso, con un affondo specifico relativo all'accesso al lavoro. In particolare, nel testo si afferma come in Ue la differenza media registrata nel tasso di occupazione maschile e femminile sia di 11,4 punti percentuali (e di 19,6 punti in Italia, la quale si inserisce tra i paesi Ue con il divario occupazionale più alto). Inoltre, entrando nello specifico di questo dato, lo studio evidenzia come nonostante tale differenza occupazionale in Europa si sia ridotta (passando da 13,5 a 11,7) questo non sia dipeso da un aumento dell'occupazione femminile, ma da una riduzione di quella maschile. La stessa spiegazione, afferma Openpolis, viene offerta per la dinamica che si è verificata in Italia, dove il divario è passato da 24 punti nel 2009 a 19,8 nel 2013, per poi mantenersi stabile intorno ai 20 punti percentuali fino al 2019, con una percentuale di donne occupate stabile, fino al periodo precedente alla pandemia, al 53%²⁶.

Per quanto attiene il divario di genere lavorativo in termini di retribuzione - o gender pay gap²⁷ -, dai dati condivisi da Eurostat²⁸ e dal sito ufficiale del parlamento europeo²⁹- nel 2020 esso risulta attestarsi al 13% (e al 16% secondo il Rome Business School Research Center³⁰). Tale indice si presenta con notevoli differenze tra gli stati membri, rispetto alle quali le fonti mettono in guardia osservando come un minore divario retributivo non corrisponda necessariamente a una maggiore parità, laddove divari retributivi più bassi, come quello italiano del 5%, tendono piuttosto ad essere collegati ad una minore

²⁵ <https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-nel-lavoro-e-gli-effetti-della-crisi-da-covid-19/>

²⁶ Secondo i dati Istat (2020), poi, in Italia le donne presenti nel mercato del lavoro durante la crisi pandemica sono passate dal 50% al 48,6%, <https://www.insic.it/wp-content/uploads/2022/03/RBS-Report-Gender-Gap-in-Italia.pdf>. A conferma di ciò, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel report "Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle", afferma che: "la perdita occupazionale dell'1,9 per cento registrata a dicembre 2020 rispetto a dicembre 2019, ha coinvolto per circa il 70 per cento le donne, spesso occupate nei settori più colpiti dalle restrizioni legate al Covid-19", https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf

²⁷ Secondo l'Enciclopedia Treccani: "La differenza tra la retribuzione di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione".

²⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2>

²⁹ <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200227STO73519/divario-retributivo-di-genere-i-dati-e-le-statistiche-infografica>

³⁰ <https://www.insic.it/wp-content/uploads/2022/03/RBS-Report-Gender-Gap-in-Italia.pdf>

partecipazione delle donne al mercato del lavoro - aspetto che viene sottolineato anche dall'European Institute for Gender Equality (EIGE)³¹.

Nel sito del parlamento³² si mette inoltre in luce come quasi il 30% delle donne nell'UE lavori a tempo parziale rispetto all'8,4% degli uomini, e come sia "molto più probabile" che le prime smettano di lavorare per prendersi cura dei figli e dei parenti³³. Inoltre, viene evidenziato nuovamente come in media in Europa nel 2020 le donne abbiano ricoperto solo il 34% delle posizioni manageriali e il 41% delle posizioni nei settori della scienza e dell'ingegneria, dato che viene messo in relazione causale al divario retributivo sopra descritto.

Nel 2022, l'Inail pubblica dati in linea con quelli condivisi finora, confermando il trend descritto fino a qui³⁴, e osservando ancora una volta come meno dell'8% degli amministratori delegati delle aziende più importanti siano donne, e come la professione con le maggiori differenze di retribuzione oraria sia quella dei manager, con il 23% di guadagno in meno per le donne rispetto agli uomini. Le donne, dunque, hanno meno possibilità di occupare posizioni manageriali e, qualora ci riescano, non ricevono una retribuzione analoga a quella dei loro colleghi maschi.

Per quanto riguarda l'Italia nello specifico, infine, il World Economic Forum (WEF) a luglio 2022 ha pubblicato l'annuale report "Global Gender Gap³⁵", che misura il divario di genere in 146 Paesi, in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione. Nella graduatoria globale l'Italia risulta 63esima su 146, registrando un miglioramento di solo 0,001 punti (il punteggio complessivo raggiunge il valore 0,720 da 0,721 dell'anno precedente). L'Italia continua ad occupare la stessa posizione del 2021, dopo Uganda (61esima) e Zambia (62esima). A livello di Europa, l'Italia è 25esima su 35 Paesi³⁶.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>, dove si specifica che "In Italia, dove il gap è del 5.0%, il tasso occupazionale per le donne è del 53.1%, rispetto al 72.9% per gli uomini".

³² <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200109STO69925/divario-retributivo-di-genere-le-donne-guadagnano-meno-degli-uomini-nell-ue>

³³ Ibidem

³⁴ <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dati-inail-donne-2022.html>

³⁵ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

³⁶ <https://www.assolombarda.it/centro-studi/global-gender-gap-2022-italia-ancora-63esima#:~:text=Il%20WEF%20ha%20pubblicato%20la%20stessa%20posizione%20della%20classifica%202021>

Relativamente alla partecipazione economica e politica, il documento presenta una classifica dove per parità salariale l'Italia risulta al 125° posto: le retribuzioni delle donne sono più basse di quelle degli uomini in tutte le categorie contrattuali. Per posizione lavorativa occupata, poi, le donne dirigenti sono circa il 33%, con una percentuale che scende al 17% nel settore privato³⁷. A parità di livello di istruzione, infine, il World Economic Forum osserva come gli uomini siano più occupati delle donne: in Italia le donne laureate sono 1,6 milioni in più degli uomini, ma le lavoratrici sono 3,6 milioni in meno dei lavoratori³⁸.

Un tentativo offerto da diversi tra gli studi citati³⁹, è quello di proporre una spiegazione di questi dati associando le difficoltà incontrate dalle donne nel mondo del lavoro ad una maggiore dedizione al ruolo di cura e a differenze del carico di lavoro all'interno del nucleo familiare. Quanto si sostiene, dunque, è che una possibile causa del diverso andamento occupazionale sia un diverso impegno portato avanti da donne e uomini nella vita familiare. In riferimento a questo, tuttavia, un'analisi svolta in Italia da AlmaLaurea nel 2022 rispetto all'andamento occupazionale negli anni dopo la laurea in base al genere, mostra come il divario registrato sia presente anche negli anni immediatamente successivi alla laurea, prima che le donne abbiano una famiglia e che si possa verificare la situazione di cui sopra. Infatti, nello studio si afferma che "l'analisi degli esiti occupazionali dei laureati conferma le note differenze di genere, sia nel breve sia nel medio periodo. Ciò si declina non solo in termini di diverse possibilità di inserimento nel mercato del lavoro ma anche di valorizzazione professionale. Il vantaggio degli uomini, infatti, è confermato innanzitutto in termini di tasso di occupazione e di velocità di inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, a cinque anni dal titolo il tasso di occupazione è pari all'86,0% per le donne e al 92,4% per gli uomini tra i laureati di primo livello; è, rispettivamente, pari a 85,2% e 91,2% tra quelli di secondo livello. Tra l'altro la pandemia da Covid-19 ha tendenzialmente ampliato i differenziali di genere, soprattutto in termini di tasso di occupazione. Gli uomini, inoltre, risultano avvantaggiati anche rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto. Svolgono in maggior misura un lavoro autonomo (a cinque anni dal titolo 7,5% per le donne e 11,6% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 20,2% e 21,8%, rispettivamente, tra

³⁷ Ibidem

³⁸ Ibidem

³⁹ <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dati-inail-donne-2022.html> , <https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-nel-lavoro-e-gli-effetti-della-crisi-da-covid-19/> , https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf ,

quelli di secondo livello) o alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato (64,5% per le donne e 67,4% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 52,2% e 59,1% tra quelli di secondo livello). Le donne, invece, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard (17,0% per le donne e 12,2% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 18,9% e 11,5% tra quelli di secondo livello); ciò è legato anche al fatto che sono occupate, più degli uomini, nel settore pubblico (35,8% e 28,4% tra i laureati di primo livello; 24,4% e 16,5% tra quelli di secondo livello) [...]. In termini retributivi si conferma il vantaggio persistente della componente maschile, che si mantiene significativo sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo. In particolare, a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più: tra i laureati di primo livello 1.374 euro per le donne e 1.651 euro per gli uomini; tra quelli di secondo livello 1.438 euro e 1.713 euro, rispettivamente. Uno specifico approfondimento ha riguardato i laureati di secondo livello dei percorsi STEM tra i quali, nonostante le migliori performance occupazionali rispetto al complesso dei laureati, le donne si confermano comunque più svantaggiate (in termini occupazionali e retributivi) rispetto alla componente maschile [...]. L'analisi della professione svolta a cinque anni dalla laurea mostra che sono soprattutto gli uomini a occupare professioni di alto livello (2,2% tra le donne e 3,9% tra gli uomini) e a elevata specializzazione (61,7% tra le donne e 63,6% tra gli uomini) [...].⁴⁰

Il divario di genere registrato dalle analisi qui riportate, dunque, mostra una situazione che si presenta come trasversale alle varie fasi della vita lavorativa - non riconducibile pertanto solo ad una divergenza nel ruolo che donne e uomini assumono nel nucleo familiare. In particolare, quello che emerge dagli studi presi in considerazione è un gap, a sfavore del sesso femminile, sia in termini di accesso al lavoro (nell'entrata nel mondo del lavoro e nei tassi occupazionali negli anni successivi), sia in termini di tipologie di occupazione e categorie lavorative (come posizioni manageriali o di dirigenza), sia in termini di retribuzione (dove il salario percepito dalle donne, anche a parità di mansione e di ore, risulta minore).

L'assetto attualmente disponibile nel mondo del lavoro, in Italia e in Europa, si rivela quindi diverso da quello presentato dalla legislazione italiana ed europea: se, come si è già

⁴⁰ Consorzio interuniversitario AlmaLaurea, "Laureate e Laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali", 2022, link: https://www.alma laurea.it/sites/alma laurea.it/files/convegni/gennaio2022/4_alma laurearapportolaureatela ureati_sintesi.pdf

evidenziato, il diritto sancisce parità assoluta tra i due sessi, la Comunità si muove generando (e mantenendo) una condizione di disparità.

Per offrire uno sguardo conclusivo, quanto viene affermato dal Global Gender Gap è che a livello mondiale serviranno ancora 132 anni per colmare il gap di genere⁴¹: anche se si tratta di 4 anni in meno rispetto ai 136 stimati nel ranking 2021, lo stato di parità è dunque ancora lontano.

1.3 Fondamento di un assetto critico: la voce della Comunità

Quello che le statistiche registrano, dunque, è che le donne - nonostante la legislativa disponibile stabilisca altro - hanno minori possibilità di accesso al lavoro, stipendio più basso e cariche considerate gerarchicamente inferiori.

La presentazione di tali aspetti, si è attestata finora ad un livello meramente descrittivo: ciò che emerge da quanto esposto fino a qui è che attualmente in Italia e in Europa si verifica un fenomeno di gender gap negli assetti lavorativi. Il fatto che si verifichi una situazione, tuttavia, non è sufficiente perché questa rappresenti un problema: qualora la Comunità rappresentasse la questione descritta come “giusta”, o “efficace”, ad esempio, e non vi fossero ricadute negative a fronte della stessa, il gender gap non rappresenterebbe una criticità e non sarebbe necessario farsene carico⁴². Affinché sia legittimato un intervento, come si intenderebbe proporre con il seguente elaborato, serve dunque che il valore attribuito alla situazione sulla quale si vorrebbe intervenire, o ciò che si genera a fronte della stessa, venga descritto come “critico” o “problematico”.

Sulla base di questi presupposti, si sono messi in campo due processi: un’analisi di quanto prodotto dalle testate giornalistiche italiane, con l’obiettivo di esplorare qualora all’interno della Comunità il gender gap in ambito lavorativo si presenti come un problema da risolvere; e un’analisi di quanto prodotto dalla letteratura scientifica, per rilevare quali implicazioni si sono osservate verificarsi come conseguenza della situazione descritta.

Rispetto al primo dei due processi indicati, a fronte dell’obiettivo di raccogliere cosa si dice all’interno della Comunità - in termini di contenuto - rispetto al tema in questione (e in particolare se esso venga portato dalla Comunità come un problema) si è considerato utile selezionare alcuni stralci di articoli pubblicati da diverse testate giornalistiche italiane

⁴¹ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

⁴² Se non per ragioni di tipo “morale”

nell'ultimo anno, in qualità di stratagemma che potesse permettere di avere una panoramica esemplificativa, che si riportano di seguito.

Chiara Nardinocchi, ad esempio, ne *La Repubblica* (2021), scrive: “Non importa cosa fai, quanto ti applichi o se le competenze apprese in anni di studio superano quelle del tuo collega: se sei donna e lavori nel privato, a prescindere dal merito, lui guadagnerà più di te. Si chiama “divario salariale di genere” (o Gender pay gap) ed è la madre delle discriminazioni nei confronti delle donne⁴³”. E ancora: “Le norme esistono, ma solo nel pubblico: e anche qui la parità viene spesso aggirata con bonus e scatti di carriera. Mentre nel privato le leggi di mercato giustificano il “furto” sistematico a danno delle lavoratrici. E non si tratta di pochi spicci. [...] In realtà, quella che viene spiegata come una necessità del sistema è un segnale evidente del suo malfunzionamento. Il gender pay gap - afferma Azzurra Rinaldi, economista a capo della School of gender economics di Unitelma Sapienza - è un fallimento del mercato, perché in una struttura efficiente, il capitale umano più formato è quello che viene pagato di più. Eppure, nella maggioranza dei paesi, compresa l'Italia, le donne si laureano prima, hanno voti più alti, ma non sono pagate equamente. E questo è dovuto semplicemente al fatto di avere un utero, tralasciando la volontà o meno di riprodursi⁴⁴”.

Il 15 settembre 2021, Rita Guerzé aveva affrontato il medesimo tema sul *Corriere della Sera*, denunciando che “le italiane sono ultime in Europa in materia di parità sul lavoro (Eige, gender equality index 2019). Non si ha un'idea chiara della dimensione di questa discriminazione sistematica di massa se non si mettono una dietro l'altra le principali disparità di trattamento. Primo: le donne non sono libere di lavorare. O, meglio: lo sono soltanto a parole, perché nei fatti - soprattutto quelle che hanno un reddito sotto 1.500 euro al mese - sono costrette ad abbandonare il posto dai mille ostacoli lungo il cammino. In particolare la mancanza di servizi e un sistema fiscale che disincentiva il secondo reddito familiare. Il risultato è che il 52% delle donne non lavora. Secondo: le italiane che lavorano nel privato guadagnano in media il 14% in meno dei colleghi maschi. Perché si trovano nei settori dove le retribuzioni sono più basse e perché costrette ad accettare contratti part time (oltre il 60% del part time femminile è involontario). Ma guadagnano di meno anche a

⁴³ <https://lab.repubblica.it/2021/gender-pay-gap-come-ottenere-parita-di-stipendio-tra-uomo-e-donna/la-cura-per-distruggere-il-divario-salariale/>

⁴⁴ Ibidem

parità di anzianità, orario e titolo di studio. Terzo: le donne restano ai margini della carriera tant'è che l'82% dei dirigenti sono uomini. Quarto: il lavoro gratuito a casa è ancora al 70% sulle spalle delle donne. Sommando il lavoro gratis a casa e retribuito fuori casa lavorano un'ora e mezza in più degli uomini ogni giorno⁴⁵”.

Il 28 gennaio 2022, Eugenio Bruno nel Sole24Ore dichiara: “Studiano di più. Si laureano prima e meglio. Sfruttano meglio le esperienze all'estero e i tirocini. Ma fanno più fatica a trovare un lavoro rispetto ai loro colleghi e guadagnano in media il 20% in meno. È la fotografia del gender gap che affligge le laureate italiane [...]. D'altra parte, i problemi del lavoro femminile sono noti e sono stati più volte sottolineati anche dal premier Mario Draghi [...]”⁴⁶”.

Ancora, il 3 marzo 2022 su Forbes si legge: “Il settore privato e i governi sono responsabili di questa transizione del mondo del lavoro e sta a loro assicurarsi che il futuro sia più equo del presente, adottando le misure necessarie per sostenere le donne in questa transizione storica. Cambiare drasticamente i modelli di oggi è l'ultima speranza che abbiamo di non lasciare indietro metà della popolazione per i decenni a venire”⁴⁷”.

Il 10 marzo 2022, Francesca Barigozzi e Natalia Montinari si esprimono in modo simile ne lavoce.info: “Siamo ormai abituati a leggere nei media che le donne hanno meno probabilità di trovare lavoro, che quando lavorano guadagnano meno degli uomini e che poche di loro riescono a raggiungere posizioni apicali nelle organizzazioni. In altre parole, sappiamo che le donne hanno meno successo degli uomini nel mondo del lavoro [...] Perché il talento delle donne non è ricompensato tanto quanto quello degli uomini? Un profondo cambiamento culturale è necessario affinché le scelte professionali delle future lavoratrici siano davvero libere da condizionamenti. La scuola e l'università devono fare di più: quello che stiamo insegnando oggi ai nostri studenti sui banchi di scuola e nelle aule delle università non è abbastanza.”⁴⁸”.

⁴⁵ https://27esimaora.corriere.it/il-tempo-delle-donne/21_settembre_15/donne-italia-parita-lavoro-carriera-soldi-dati-discriminazione-6cb4c7b8-15ec-11ec-a86d-66613f8ffd7b.shtml

⁴⁶ <https://www.ilsole24ore.com/art/il-gender-gap-tempi-covid-donne-guadagnano-20percento-meno-uomini-AE6QYpAB>

⁴⁷ <https://forbes.it/2022/03/22/colmare-gender-gap-disuguaglianze-pandemia-lavoro-futuro/>

⁴⁸ <https://www.lavoce.info/archives/93672/tanti-perche-per-i-divari-di-genere-nel-mondo-del-lavoro/>

Il 28 giugno 2022, infine, L'Espresso pubblica un articolo dal titolo: “La parità di genere sul lavoro è un miraggio: di questo passo l'Italia ci metterà 80 anni per raggiungerla⁴⁹”, all'interno del quale si legge: “Favorire gli investimenti tesi a ridurre il gender gap e promuovere la parità salariale è importante non soltanto perché è giusto ma anche perché costruisce una strategia efficace di politica industriale, necessaria per ridare vigore all'imprenditoria italiana [...]”.

Tenendo a riferimento l'obiettivo dell'illustrazione qui posta, nei contenuti che vengono portati - al di là dei dati che vengono offerti e presi a riferimento, non rilevanti per l'obiettivo stesso - il tema in questione viene definito una “discriminazione sistematica di massa”, un “furto sistematico a danno delle lavoratrici”, e il sintomo di un “malfunzionamento e fallimento del mercato”. Il settore privato e i governi, inoltre, vengono incaricati di “assicurarsi che il futuro sia più equo del presente”, in quanto “ultima speranza”, e in quanto un cambiamento culturale viene percepito come “necessario”. A conferma di ciò, anche rispetto alle scuole e alle università si sostiene che “debbono fare di più”, poiché quello che viene insegnato oggi “non è abbastanza”. Ancora, favorire gli investimenti per ridurre il gender gap e promuovere la parità salariale viene descritto come “importante”, non solo “perché è giusto ma anche perché costruisce una strategia efficace di politica industriale, necessaria per ridare vigore all'imprenditoria italiana”. La situazione descritta nel paragrafo precedente viene dunque considerata dalla Comunità come una criticità, un bisogno, che si ritiene “necessario” gestire. Si genera, rispetto al divario di genere, una richiesta all'interno della Comunità: nei testi raccolti il governo, le scuole, le università e il settore privato vengono incaricati di cambiare tale assetto, che al momento si presenta come un problema da risolvere. A fronte di tale richiesta, è possibile dire che vi sia già un primo livello di legittimazione di intervento: è la Comunità stessa a chiedere che si intervenga nel contesto attualmente disponibile, affinché se ne generi un altro.

1.4 Fondamento di un assetto critico: analisi delle ricadute

Come anticipato, se la visione della Comunità rappresenta un primo elemento da considerare, il secondo aspetto che si è ritenuto utile prendere in esame per stabilire se, e in che misura, vi sia necessità di intervento rispetto al tema è quanto offre il senso scientifico in termini di ricadute. Nello specifico, si è andati ad osservare cosa la letteratura

⁴⁹ https://espresso.repubblica.it/attualita/2022/06/28/news/parita_di_genere_lavoro-355814089/

dice relativamente a ciò che si genera a fronte del gender gap (quali problemi nascono come conseguenza dello stesso), in quanto sono proprio tali aspetti che rendono urgente o utile il farsene carico. L'operazione qui condotta consiste dunque nell'esaminare in virtù di quali altri fattori la questione risulti critica per avere chiaro quali benefici si otterrebbero nel gestirla. In questo modo, oltre alla richiesta della Comunità delineata nel paragrafo precedente, si configura un secondo livello di legittimazione di intervento, che prende forma in ciò che ridurre il divario di genere negli ambienti lavorativi permetterebbe di gestire come conseguenza.

Gli elementi presenti in letteratura rispetto alle ricadute negative del gender gap in ambito lavorativo si muovono principalmente lungo tre aspetti, che si procederà ad elencare.

In uno studio su 23.000 cittadini americani, ad esempio, i ricercatori della Mailman School of Public Health della Columbia University hanno rilevato come spesso il gender gap - specie negli ambienti di lavoro - sia all'origine della depressione e dell'ansia che colpiscono le donne (con un'incidenza quasi doppia, negli Stati Uniti, rispetto agli uomini)⁵⁰. I risultati dello studio mostrano infatti come nelle situazioni di divario salariale si triplica per le donne la possibilità di cadere in depressione o soffrire di ansia, mentre quando sul posto di lavoro le donne guadagnano quanto i loro colleghi anche il rischio di depressione diventa uguale. Di conseguenza, gli autori concludono che una differenza di genere nel tasso di registrazione dei disturbi dell'umore possa essere in parte un effetto della disegualianza di genere presente a livello strutturale negli assetti lavorativi (come il fatto che a parità di istruzione e capacità le donne ricevano mansioni di minore importanza e la presenza di un divario salariale)⁵¹. In particolare, l'ipotesi è che le donne arrivino a incolpare loro stesse per la divergenza nelle aspettative sulla loro carriera e per il modo in cui vengono retribuite, internalizzando questi aspetti come un problema personale: tali elementi inciderebbero dunque negativamente sull'autostima delle stesse, determinando la convinzione che l'inferiorità presunta dal diverso trattamento ricevuto sia reale e aumentando il rischio di ansia e depressione (Platt et al, 2016). Quanto suggerito dagli autori, pertanto, è che una maggiore attenzione ai meccanismi che portano le differenze di genere a perpetuarsi sia

⁵⁰ <https://www.publichealth.columbia.edu/public-health-now/news/wage-gap-may-help-explain-why-more-women-are-anxious-and-depressed-men>

⁵¹ Ibidem

necessaria in quanto permetterebbe di comprendere e ridurre conseguenti rischi sulla salute⁵².

In termini di ricadute, l'aspetto che viene portato dallo studio presentato è dunque una conseguenza del gender gap in ambito lavorativo sulla salute delle donne: gestire tale gap permetterebbe di promuovere salute e ridurre il tasso di incidenza di ansia e depressione all'interno della popolazione femminile (distribuito in modo simile a quanto indicato per l'America anche in Italia⁵³), aspetto che comporterebbe a sua volta una riduzione dei costi che il sistema sanitario deve sostenere per farsene carico⁵⁴. In linea con quanto proposto dallo studio citato si pone ad esempio la ricerca realizzata al termine del 2022 da AstraRicerche per l'Osservatorio sulla felicità degli italiani dell'associazione Sono Aps (fondata dal sociologo Enrico Finzi). Tale indagine ha infatti evidenziato come il 28% delle donne dai 18 ai 75 anni dichiara di essere infelice, con una percentuale superiore del 10% rispetto a quella riferita dagli uomini (che si professano infelici nel 18% dei casi). Tra le ragioni annoverate dalle intervistate come cause dello stato d'animo riportato, si inseriscono proprio la precarietà nel mercato del lavoro, una percezione di mancata valorizzazione di competenze e un bisogno di autonomia⁵⁵.

Un secondo aspetto viene messo in luce da un'indagine condotta da alcuni centri anti violenza (CAV) nell'ambito della prima edizione del progetto "WE GO!"⁵⁶, progetto finanziato dal Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione europea con il coinvolgimento iniziale di 15 organizzazioni no profit di 7 stati membri dell'UE (Italia, Spagna, Regno Unito, Grecia, Cipro, Svezia, Bulgaria) e quello attuale di 6 organizzazioni di 4 paesi (Italia, Grecia, Bulgaria, Francia) - per quanto attiene alla terza edizione del 2021, dopo una prima nel 2015 e una seconda nel 2018 - che si propone di rafforzare i servizi a supporto delle donne vittime di violenza domestica in Europa, con particolare attenzione a quelli promossi dai centri anti violenza e orientati a favorire l'indipendenza economica. Dall'indagine di cui sopra, emerge che l'82,5% delle donne che si sono rivolte ai CAV hanno un basso livello di indipendenza economica, contro il 17,5% che è economicamente

⁵² Ibidem

⁵³ <https://www.istitutobeck.com/terapia-cognitivo-comportamentale/disturbi-dell-umore/epidemiologia-dei-disturbi-dell-umore?sm-p=1803704596>

⁵⁴ https://www.corriere.it/salute/neuroscienze/22_marzo_03/depressione-oltre-sofferenza-c-costo-sociale-pagare-ff0b5bf6-8507-11ec-93b4-bc4dd8ecb5d9.shtml

⁵⁵ https://27esimaora.corriere.it/23_gennaio_13/donne-sono-piu-infelici-uomini-ricerca-precarieta-lavoro-414b2c5e-924e-11ed-bbc2-1889ec142abd.shtml

⁵⁶ <https://www.wegoproject.eu/we-go-3>

indipendente. Inoltre, dai dati risulta che il 40,9% delle donne che ha subito violenza lavora, mentre il 59,1% non ha un'occupazione; il 73,7% ha figli a carico e solo il 13,3% vive in una casa propria, contro il 14,8% che ne condivide la proprietà con il marito/partner. La dipendenza economica dal proprio partner, concludono i membri di "WE GO!", risulta elemento dirimente per le donne nella scelta di restare o tornare in una relazione violenta ("E spesso è la dipendenza economica il motivo che spinge molte donne a non interrompere relazioni violente"⁵⁷).

L'ipotesi è dunque che non disporre di un'indipendenza economica, porti anche in questo caso a osservare ripercussioni che si attestano su un piano di salute: se tale aspetto aumenta la possibilità che le donne ritengano di non avere una scelta alternativa rispetto al rimanere in una relazione violenta, creare un sistema all'interno del quale le donne hanno eguale possibilità di essere autonome economicamente diventa allora necessario per promuovere un maggiore livello di salute delle stesse.

Valeria Filì, professoressa ordinaria di Diritto del lavoro all'Università di Udine, Delegata del rettore per le pari opportunità e Presidente del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) dell'Università di Udine, inserisce infine tra gli effetti del gender gap nel lavoro la bassa fecondità delle donne italiane, "costrette nei fatti a rinunciare o ridimensionare i loro progetti riproduttivi per non essere marginalizzate nel mercato del lavoro" (Filì, V., 2021)⁵⁸. Quanto suggerisce Filì risulta in linea con le ipotesi interpretative delle statistiche sul gap già accennate nei paragrafi precedenti, che mettono in forte correlazione le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro con le aspettative e le mansioni richieste dal loro ruolo di madri. A ulteriore conferma, un'indagine Cisl condotta insieme a BiblioLavoro in Lombardia al termine del 2022 ha messo in luce come il 20% delle donne intervistate (oltre 6 mila in tutto) ha dichiarato di aver rinunciato a fare figli per preservare la propria carriera⁵⁹.

In questo caso, l'effetto che si suggerisce possa generarsi a fronte del divario di genere è in termini di salute della Comunità - e non solo delle donne. La proposta di mettere in

⁵⁷ <https://www.actionaid.it/informati/press-area/we-go-lindipendenza-contro-violenza>

⁵⁸ <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/698-le-difficili-liberta-delle-donne-tra-gender-wage-gap-soffitti-di-cristallo-e-bassa-fecondita>

⁵⁹ https://www.aida.org/news/comunicato-stampa-aida-lavoro-aida-per-le-donne-figli-e-carriera-sono-ancora-un-ossimoro-19-dicembre-2022#:~:text=Secondo%20una%20recente%20indagine%20condotta,per%20potersi%20dedicare%20alla%20carriera.https://27esimaora.corriere.it/23_gennaio_13/donne-sono-piu-infelici-uomini-ricerca-precarieta-lavoro-414b2c5e-924e-11ed-bbc2-1889ec142abd.shtml

relazione la condizione di bassa natalità in Italia - fenomeno accertato ormai da anni⁶⁰ - con le disuguaglianze nel mondo del lavoro, comporta infatti di considerare conseguenza del gender gap la diminuzione del potenziale di sviluppo dell'intero Paese: la questione individuale portata da Platt nello studio citato precedentemente, diventa qui una questione collettiva con un impatto su tutti i membri della Comunità.

Per concludere con una nota alle ricadute positive che si avrebbero dalla gestione delle disuguaglianze nel mondo del lavoro, il Fondo monetario internazionale spiega che avvalersi delle donne in quelle che sono le posizioni strategiche aumenterebbe l'economia globale del 35%, pensiero condiviso anche da uno studio condotto dalla *Harvard Business Review*: l'equilibrio di genere permetterebbe di raggiungere 28 mila miliardi di dollari del Pil mondiale entro il 2025⁶¹.

Similmente, in uno studio condotto da EIGE (“Vantaggi economici dell’uguaglianza di genere nell’Unione europea, In che modo l’eliminazione dei divari di genere a livello di partecipazione attiva al mercato del lavoro e di retribuzione favorisce la crescita economica”)⁶², si afferma come, alla diminuzione del divario nel tasso di attività tra donne e uomini in Europa intorno a un tasso occupazionale generale del 75%, il PIL pro capite dovrebbe aumentare dello 0,8-1,5 % nel 2030 e del 3,2-5,5 % nel 2050 (pari ad un aumento del PIL fino a 280 miliardi di euro entro il 2030 e fino a 1490 miliardi di euro entro il 2050). Nella stessa direzione vanno i risultati portati dalla Commissione Europea nel documento “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms”⁶³ (2021).

1.5 Conclusioni

L’obiettivo del presente capitolo era quello di offrire un’analisi degli elementi di contesto per la delineaione del tema che ci si propone di affrontare con il lavoro qui proposto. In particolare, si voleva rendere condivisi gli elementi sulla base dei quali si è ritenuto utile -

⁶⁰ https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=100871

⁶¹ https://www.repubblica.it/economia/miojob/2019/05/16/news/senza_gap_la_produttivita_aumenterebbe_del_35_-226320615/

⁶² “Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, Overall impacts of gender equality”, EIGE, ISBN 978-92-9493-746-9 doi:10.2839/96823; <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0041&from=EN>

per la Comunità - proporre un lavoro di ricerca sul gender gap negli assetti lavorativi, definendo e descrivendo in virtù di cosa tale questione rappresenta una criticità e in virtù di cosa - al di là di ragioni morali - serva gestirla.

Quanto è emerso finora, è che il diritto sancisce una parità di genere nel mondo del lavoro che non risulta in linea con quanto accade poi negli assetti di riferimento. La Comunità, descrive tale incongruenza come una discriminazione e un mal funzionamento del mercato del lavoro, accompagnando tale descrizione a una richiesta di cambiamento. La comunità scientifica, infine, mette in luce come tale incongruenza generi una serie di ricadute negative - in particolare sulla salute delle donne e della Comunità nel suo intero - e come invece una gestione della stessa potrebbe generare delle ricadute positive - nello specifico in termini di guadagno economico in Italia e in Europa. Sono questi, dunque, gli aspetti che si utilizzeranno come primo riferimento fondativo del lavoro qui presentato.

Capitolo II

Strategie per la gestione del gender gap: una panoramica sulle proposte per la parità

Nel precedente capitolo si è svolta un'analisi degli elementi contestuali di premessa rispetto al tema che ci si propone di trattare nel presente lavoro, alla luce dei quali è emerso come vi sia un assetto considerato - in modo condiviso dalla Comunità e dal senso scientifico - critico.

Partendo da qui, nel capitolo che si sta introducendo si andrà ora a interrogarsi rispetto alle strategie che - finora - sono state messe in campo da diverse discipline per la gestione di tale assetto.

Pertanto, se fino a qui è stato evidenziato come un gender gap negli ambiti lavorativi sia presente e sia descritto come “un problema” dalla Comunità, e come il senso scientifico lo correli a una serie di ricadute negative che si ritiene si generino a fronte dello stesso, si entrerà nelle pagine seguenti nel merito di come si è cercato, fino ad ora, di modificare tale assetto.

Nello specifico, verranno descritte alcune modalità di studio e di intervento in ambito legislativo, economico-finanziario e psicologico, attraverso le quali si è cercato di perseguire un obiettivo di cambiamento.

Infine, si andrà a chiedersi quali possano essere eventuali criticità delle strategie in questione al fine di individuare uno spazio di intervento nel quale collocarsi, nell'ottica di offrire una proposta che si affianchi a quanto descritto, o lo valorizzi, nella gestione di una criticità che - come evidenziato nel capitolo precedente - ancora sussiste.

2.1 La normativa come strumento di promozione della parità

Se gender gap negli assetti lavorativi è un fenomeno che - alla luce delle considerazioni condivise nel precedente capitolo - è possibile adesso definire critico per la comunità, sempre sulla base di quanto descritto finora è possibile concludere che per quanto attiene la Societas (e dunque, per il diritto) in Italia - tale fenomeno abbia cominciato ad essere ufficialmente considerato critico a partire dal 1948, con l'emanazione della prima legge che l'ha reso incostituzionale.

A partire da quel momento, come già evidenziato, il diritto stesso ha provato a intervenire in tale dinamica in primis stabilendone l'irregolarità, e in seguito con provvedimenti come le Quote di Genere (o Quote Rosa), la Certificazione della Parità di genere⁶⁴, l'introduzione e poi il rinnovo delle azioni positive della legge 125/91 o le nuove misure vincolanti in materia di trasparenza salariale⁶⁶ proposte recentemente dall'Unione Europea. Tali misure, nel merito delle quali si è entrati in precedenza, avevano l'obiettivo - esplicitato all'interno dei decreti stessi - di promuovere il superamento dell'assetto osservato in favore di una condizione di parità nelle possibilità di accesso al lavoro e alle posizioni dirigenziali e di retribuzione. Pertanto, attraverso le misure delineate il diritto si è configurato come strumento per la gestione del divario di genere negli assetti lavorativi.

Se la descrizione di quanto messo a disposizione dal diritto è stata condivisa nel capitolo precedente, per concludere ciò che pertiene il contributo offerto da tale disciplina alla gestione del divario di genere si andrà ora ad offrire un ragionamento rispetto al ruolo di tali provvedimenti. A tal fine risulta utile partire proponendo una definizione del ruolo del diritto come strumento per rendere esplicite, formali e codificate determinate norme all'interno di una società, attraverso una legge, un decreto o un regolamento⁶⁷. Come già anticipato, tuttavia, il diritto contempla sempre un'alternativa rispetto a quella che codifica: che si faccia diversamente (se, ad esempio, la legge vieta di rubare - o di uccidere - ciò comunque accade perché che si uccida o che si rubi rimane - seppure illegale - comunque possibile). Per definizione - pertanto - esso non copre con il suo intervento tutta la massa delle interazioni possibili⁶⁸ (le possibilità - in termini di ciò che può accadere - non si esauriscono a quanto prospettato all'interno dello stesso): la norma codificata può essere

⁶⁴ <https://www.altalex.com/documents/news/2021/11/20/codice-pari-opportunita-cresce-attenzione-alla-parita-di-genere-in-ambito-lavorativo>

⁶⁵ https://images.go.wolterskluwer.com/Web/WoltersKluwer/%7B082c1e08-2908-4fdc-aa49-de89ac49ed09%7D_legge-162-2021.pdf?_gl=1%2A1pu2lyg%2A_ga%2ANTEwMTM1OTQuMTY2MzQwOTO3Ng..%2A_ga_B95LYZ7CD4%2AMTY2NDIwMDAwNy42LjAuMTY2NDIwMDAwNy4wLjAuMA..

⁶⁶ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en#pay-transparency

⁶⁷ <https://www.treccani.it/enciclopedia/diritto>

⁶⁸ Si legga “Communitas”, per la quale si definisce: “*la massa delle interazioni (costantemente mutevole) che si innescano tra i membri della specie umana che abitano e vivono una certa dimensione geografica/terreno e/o virtuale/internet), volta a conferire valore (nell'uso del linguaggio) alla ricerca incessante di un obiettivo comune e condiviso*” (Turchi et al., 2014).

violata e dalla società - se intesa unicamente come “luogo del diritto”⁶⁹ - si può uscire. Rimane dunque una porzione di spazio - quella fuori dal diritto - dove è necessario, in quanto “fuori” - intervenire in altro modo.

Tenendo come assodato questo, risulta utile ora aggiungere un elemento: se una legge come quella contro l’omicidio presa ad esempio in precedenza⁷⁰ apre a due possibilità - che venga rispettata o che venga violata - le leggi indicate nel precedente capitolo⁷¹ aprono ad una terza possibilità, fatte salve le due precedenti - che non siano applicate. Se con la legge 903/1977 si vieta ad esempio qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro o con la legge 198/2006 viene promulgato il divieto di discriminazione retributiva e il divieto di discriminazione nella progressione di carriera e nell’accesso alle cariche, gli scenari che si aprono a fronte di ciò sono tre. Laddove infatti, se si registrasse un’aperta discriminazione (si immagini un datore di lavoro che dichiarasse di assumere solo uomini, o un annuncio dove si offrisse una retribuzione diversa - per lo stesso lavoro - in funzione del sesso⁷²) ci troveremmo davanti ad una violazione della norma, gli elementi osservati e messi a disposizione nel primo capitolo mostrano come sia possibile che la norma, seppur non violata, non venga applicata (nella misura in cui la situazione che si genera è diversa da quella dichiarata per legge⁷³).

Un discorso ancora ulteriore serve per provvedimenti volti a “promuovere” un dato assetto - e non a sancirne la regolarità o l’irregolarità - come quelli che sono stati citati in apertura di paragrafo⁷⁴. Rispetto a questi, la possibilità non è più che vengano violati, ma che risultino efficaci o inefficaci (ovvero che si verifichi o meno la situazione che volevano promuovere).

Alla luce di ciò, contemplando ora anche questi elementi per il tema qui d’interesse, si propone di tenere valida l’argomentazione già condivisa: per statuto il diritto non copre tutte le interazioni possibili e dunque non è bastevole - per quanto fondamentale - per governare le interazioni generantesi nella Comunità, dove permane la necessità di altri strumenti che coprano la porzione di spazio che vi rimane esclusa.

⁶⁹ Con “Societas” si definisce: “l’insieme di membri che abitano un certo terreno e hanno stretto un patto, stipulato un accordo, volto alla regolazione del vivere all’interno del terreno stesso. Questa viene sussunta dalla Comunità” (Turchi et al., 2014).

⁷⁰ Art. 575 del Codice Penale, “chiunque cagiona la morte di un uomo è punito con la reclusione non inferiore ad anni ventuno”.

⁷¹ come la legge 66/63; legge 903/1977; legge 125/91; legge 198/2006, etc.

⁷² Si propone, per facilitare al lettore la chiarezza dell’argomentazione, un caso ad esempio di quanto posto: <https://valori.it/goldman-sachs-discriminazione-donne/>

⁷³ Da qui i dati statistici messi a disposizione nel primo capitolo.

⁷⁴ Come la Certificazione di Parità o le Azioni Positive introdotte con la legge 125/91.

2.2 Interventi economico-finanziari a sostegno del cambiamento

Se un tentativo di promozione e di intervento è emerso nel diritto, si è ritenuto lecito chiedersi quali altre discipline abbiano cercato di intervenire per promuovere un assetto paritario nel mondo lavorativo. In particolare, la ricerca che si è condotta ne ha prese in considerazione due: l'economia e la psicologia.

In riferimento alla prima, si è valutato utile osservarne il contributo in quanto il beneficio che si avrebbe in termini economici dal raggiungimento di una situazione egualitaria è emerso come fattore ricorrente sia nelle produzioni scientifiche⁷⁵⁷⁶ che negli articoli di giornale raccolti⁷⁷⁷⁸⁷⁹ ed illustrati nel precedente capitolo. Pertanto, ci si è chiesti in che modo si è provato, attraverso la disposizione di interventi di tipo economico-finanziario, a favorire il generarsi di una situazione che viene descritta come potenzialmente profittevole. Si procede dunque a descrivere le strategie più recenti.

Nel documento di Osservazione e proposte “Next generation EU”⁸⁰ per le pari opportunità di genere del 30 settembre 2020, redatto dal Consiglio Nazionale per L'Economia e il Lavoro (CNEL), i punti che vengono riportati come “necessari” per ridurre il divario di genere pertengono a diverse dimensioni. In riferimento ai dati relativi alle dimissioni da parte delle lavoratrici madri o il numero delle richieste part-time, ad esempio, le misure che si propongono nel documento sono che gli asili nido raggiungano progressivamente una copertura fino al 60% dei posti nei prossimi 5 anni colmando i divari territoriali e qualitativi; che ci sia una copertura 100% scuola dell'infanzia per tutti e su tutto il territorio nazionale; che si aumenti il tempo nella scuola primaria, raddoppiando il tempo pieno previo inserimento ove manca, e garantendo servizi mensa di qualità e sostenibili per tutte le famiglie e il ripensamento degli spazi, per garantire un tempo di qualità ai bambini; che si rafforzino le infrastrutture territoriali socio assistenziali, in particolare di assistenza agli

⁷⁵ “Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, Overall impacts of gender equality”, EIGE, ISBN 978-92-9493-746-9 doi:10.2839/96823; <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁷⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0041&from=EN>

⁷⁷ https://espresso.repubblica.it/attualita/2022/06/28/news/parita_di_genere_lavoro-355814089/

⁷⁸ https://www.corriere.it/economia/aziende/21_ottobre_13/parita-salariale-si-unanime-camera-ora-tocca-senato-29c10c06-2c48-11ec-98f9-fbd4bdd13a87.shtml

⁷⁹

https://www.repubblica.it/economia/miojob/2019/05/16/news/senza_gap_la_produttivita_aumenterebbe_de_l_35_-226320615/

⁸⁰ https://www.agenziacoesione.gov.it/dossier_tematici/nextgenerationeu-e-pnrr/

anziani e ai disabili e tutte le fragilità, a partire dall'assistenza domiciliare sociosanitaria integrata, e l'housing sociale.

In riferimento ad una dimensione “strutturale” del mercato del lavoro, invece, nel documento si afferma: “In particolare, è opportuno precisare che le azioni debbano essere orientate a favore di tutte le donne, indipendentemente da altre situazioni (disabili, immigrate, giovani, meridionali, ecc.). Occorre, quindi, aumentare occupazione attraverso incentivi, supporto all'imprenditoria femminile e creazione di lavoro attraverso investimenti pubblici e piano di assunzioni nei servizi pubblici. Investimenti, quindi, per creare lavoro, in particolare rafforzando i servizi di welfare e di cura e in generale i servizi pubblici. Occorre un piano di occupazione pubblica finalizzato a compensare il turn over elevatissimo nei prossimi anni e a rafforzare e qualificare le reti pubbliche. Anche sul versante del sostegno alle imprese occorre rafforzare gli incentivi per l'imprenditoria femminile e per l'occupazione femminile soprattutto nei settori green e in generale nell'economia circolare, in agricoltura, in turismo e cultura. È condivisibile la proposta di un Fondo dedicato alle imprese femminili nell'ambito del Fondo di Garanzia, lo strumento istituito dal Ministero per lo sviluppo economico”⁸¹. Ancora, rispetto al tema “della conoscenza e dell'alta formazione”, nel testo si legge: “è necessario rafforzare gli strumenti che favoriscano l'innalzamento del numero di laureate, in particolare in alcuni settori. Sarebbe per esempio utile fissare una quota di borse di studio e di dottorati “rosa”, con particolare riferimento ai settori STEM. Tuttavia, è opportuno considerare che non è il basso numero di laureate in queste discipline - così come non è la “bassa qualificazione” delle donne in generale - ad impedirne la collocazione lavorativa, bensì un insieme di condizioni che portano le donne a trovare all'estero quella occupazione che qui viene negata per pregiudizi e stereotipi anche di tipo culturale”.⁸² Infine, il documento propone una serie di “Interventi di sistema”, quali: l'estensione dei congedi parentali; l'eliminazione di alcune forme di rapporto di lavoro precario; affrontare il tema del lavoro segregante, sommerso e nero - come quello spesso svolto dalle lavoratrici immigrate - e del fenomeno del *part time* involontario; potenziare la strumentazione volta a monitorare la presenza femminile nei contesti aziendali (fra tutti il rapporto sulla situazione del personale); attuare interventi di riduzione dell'Iva sui prodotti per l'assistenza all'infanzia, ai familiari disabili e alla terza età e di aumento dei massimali per le detrazioni delle spese destinate alle stesse

⁸¹ OSP_400_C19_30_09_2020_Next_Generation_UE_Pari_Opportunità_di_Genere

⁸² Ibidem

finalità; sviluppare il bilancio di genere a livello sia di amministrazioni centrali che di governi locali, di raccordo con l'applicazione di indicatori locali di benessere equo e sostenibile (BES); promuovere una contrattazione collettiva nazionale (oltre che aziendale e territoriale) per identificare strumenti condivisi di conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro, a partire dalla regolazione contrattuale del lavoro agile⁸³.

Il 10/11 dicembre 2020, il Consiglio Europeo ha approvato gli atti legislativi relativi al pacchetto Next Generation Eu (compresi gli aspetti relativi al divario di genere qui descritti), stanziando 750 miliardi per L'Europa⁸⁴. Di questi, l'Italia ne ha ottenuti oltre 300, il cui utilizzo è descritto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁸⁵⁸⁶⁸⁷.

Inoltre, sempre in riferimento a interventi economici messi in campo per la riduzione del divario di genere, con la legge di Bilancio 2021⁸⁸ si sono introdotte misure per le famiglie come l'assegno unico e il bonus asilo nido, sgravi contributivi per le assunzioni di donne disoccupate e incentivi a sostegno dell'imprenditoria femminile. Nello specifico, è stato introdotto con un emendamento il Fondo per il venture capital al fine di sostenere investimenti in capitale di rischio in progetti di imprenditoria femminile ad elevata innovazione tecnologica e un Fondo per il sostegno della parità salariale di genere con un budget di 2 milioni di euro annui dal 2022, destinato a interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari

⁸³ Ibidem

⁸⁴ <https://fasi.eu/it/articoli/20-approfondimenti/22839-manovra-2021-incentivi-imprenditoria-femminile.html>

⁸⁵ <https://www.mef.gov.it/focus/Next-Generation-Italia-il-Piano-per-disegnare-il-futuro-del-Paese/>

⁸⁶ <https://www.openpolis.it/le-ambizioni-del-pnrr-sulloccupazione-di-giovani-e-donne/>

⁸⁷ *Considerando unicamente gli elementi di interesse per la ricerca qui presentata, la distribuzione dei fondi che si legge nel piano è la seguente:*

- 16,7 miliardi per il *Potenziamento delle Competenze e Diritto allo Studio* “[...] al potenziamento della didattica, STEM e multilinguismo, agendo sullo sviluppo professionale continuo del personale, con un focus specifico alla formazione delle donne[#]”;

- 12,6 per le *Politiche sul Lavoro*, dove si prevede una revisione strutturale delle politiche attive, il rafforzamento dei centri per l'impiego e la loro integrazione con i servizi sociali e la rete degli operatori privati, la modernizzazione del mercato del lavoro, per migliorare l'occupazione soprattutto di giovani, donne e dei gruppi vulnerabili e la promozione di nuove competenze attraverso la riforma del sistema di formazione. Questo con una forte attenzione alla dimensione di genere, generazionale e territoriale, accentuata dalla complementarità con le misure di decontribuzione per i giovani, per le donne e per il Sud parzialmente finanziate con il ReactEu.

- 10,8 miliardi per *Infrastrutture sociali, Famiglie, Comunità e Terzo Settore* per supportare situazioni di fragilità sociale ed economica e sostenere le famiglie e la genitorialità. Essa prevede una specifica linea d'intervento per le persone con disabilità o non autosufficienti e l'incremento di infrastrutture e di servizi e reti di assistenza territoriale. Inoltre, sono previsti progetti per intervenire sulle condizioni di vulnerabilità sociale, povertà materiale e disagio abitativo, attraverso il rafforzamento dei servizi sociali, il potenziamento delle iniziative di housing sociale e interventi di rigenerazione urbana. Sono inoltre integrati interventi del Family Act coerenti con le priorità del PNRR, valorizzando il contributo del Terzo Settore.

⁸⁸ <https://www.mef.gov.it/focus/Legge-di-Bilancio-2021/>

opportunità sui luoghi di lavoro. Questo prevede il finanziamento di: interventi per supportare l'avvio dell'attività, gli investimenti e il rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell'alta tecnologia; programmi ed iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile; programmi di formazione e orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile va adeguata alle indicazioni di livello comunitario e nazionale⁸⁹.

Ancora, le misure includono: sgravi contributivi per le donne (disoccupate da più di 6 mesi): al 100% per 36 mesi per un massimo di 6.000 euro l'anno per il biennio 2021-22, con uno stanziamento complessivo di circa 170 milioni fino al 2023; l'istituzione, nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, del Fondo a sostegno dell'impresa femminile con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 destinato a promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile; l'incremento di 1 milione di euro per il 2021 e il 2022 del Fondo pari opportunità della Presidenza del Consiglio volto a favorire percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà; l'implementazione del Fondo per le politiche della famiglia di 50 milioni di euro da spendere nel 2021 per attuare misure organizzative che favoriscano le madri che rientrano a lavoro dopo il parto⁹⁰.

Quanto descritto, è stato poi confermato (o ampliato) nella Legge di Bilancio 2022⁹¹.

Analogamente ai provvedimenti giuridici di cui sopra, l'obiettivo delle misure qui elencate è quello di "promuovere" una direzione all'interno della comunità, quella della parità di genere negli assetti lavorativi. Quello che emerge, dunque, è un contributo prezioso da parte dell'economia, nella misura in cui essa sta cercando di porre le condizioni perché l'assetto di disparità venga superato: le misure di cui sopra rappresentano un segnale positivo (per i riferimenti del presente lavoro) e si configurano come un elemento utile e una risorsa in virtù dell'obiettivo di cambiamento.

Rispetto alle eventuali criticità (o lacune) di tali movimenti, tuttavia, la proposta è quella di occuparsene alla fine del presente capitolo.

2.3 La prospettiva psicologica

⁸⁹ <https://fasi.eu/it/articoli/20-approfondimenti/22839-manovra-2021-incentivi-imprenditoria-femminile.html>

⁹⁰ <https://www.informazionefiscale.it/parita-salariale-genere-donne-novita-Legge-di-Bilancio-2021>

⁹¹ <https://www.mef.gov.it/focus/Legge-di-Bilancio-2022/#:~:text=Con%20la%20Legge%20di%20bilancio%202022%20viene%20riformata%20l'Imposta,lavoro%20autonomo%20e%20da%20pensioni.>

In quanto contesto entro il quale la ricerca qui presentata andrà ad inserirsi, si è approfondito infine in modo più consistente quanto prodotto finora dalla letteratura scientifica di ambito psicologico, al fine di osservare in che modo la comunità scientifica nell'alveo della psicologia ha risposto allo scenario che si è delineato nel capitolo precedente. Pertanto, l'affondo che si va a presentare si propone di esplorare le modalità che tale disciplina ha messo in campo per tentare di assolvere alla richiesta della Comunità.

La comunità scientifica in ambito psicologico, ha cominciato ad occuparsi delle differenze di genere, e in particolare delle ricadute di queste negli assetti lavorativi, a partire dagli anni '80 (De Simone et al., 2017).

In particolare, Magnano, Paolillo e Santisi, sostengono che “l'interesse verso la presenza delle donne nelle organizzazioni si attiva quando – negli anni '70/80 del XX secolo – la presenza femminile negli ambienti di lavoro aumenta considerevolmente. Tuttavia, all'aumento dell'impegno delle donne nelle organizzazioni non corrisponde, parallelamente, l'accesso a posizioni di responsabilità. È la fase dell'acquisizione di consapevolezza rispetto a *discriminazioni verticali* (in cui viene ostacolato il raggiungimento dei più alti livelli nella carriera) e *orizzontali* (in cui si relegano le donne a certi tipi di professioni, soprattutto nell'ambito dei servizi, che richiedono prevalentemente competenze relazionali e di cura)” (Magnano et al., 2015).

Le ricerche condotte durante i primi anni hanno studiato tale fenomeno principalmente attraverso una prospettiva sociale, ad esempio definendo l'esistenza di *workplace bias*, differenze sugli esiti e le prospettive di carriera in base al genere, non attribuibili a un divario in abilità, qualifiche, interessi o preferenze che gli individui portano nel contesto di assunzione - definiti come pervasivi, spesso inconsci e rilevanti allo stesso modo anche in coloro che ritengono di avere credenze personali che ne sono esenti (Bielby, 2000). Similmente, sempre nei primi anni Eagly e collaboratori in un articolo pubblicato sul *Journal of Personality and Social Psychology*, hanno proposto un'interpretazione del divario di genere nell'ottica di una prospettiva dei ruoli sociali, secondo la quale i ruoli che sono tipicamente rivestiti maggiormente da un sesso piuttosto che da un altro producono aspettative diffuse e condivise rispetto alle caratteristiche richieste per assolvervi, che vengono di conseguenza attribuite al genere che stereotipicamente ricopre quel ruolo. Ad esempio, l'aspettativa generale che le donne sono e dovrebbero essere sensibili, accudenti e pacifiche, secondo gli autori potrebbe derivare dal fatto che occupano generalmente ruoli

legati alla cura. Questo - si legge nell'articolo - legittima a sua volta, in una sorta di profezia che si autoavvera, l'ineguaglianza tra maschi e femmine come naturale e inevitabile (Eagly et al., 2004). Sulla stessa linea, si sono mosse due anni dopo Rollero e Murgia, le quali hanno indagato le differenze di genere nel mondo del lavoro in termini di norme sociali e culturali e di stereotipi (Rollero, 2006) (Murgia, 2006).

Relativamente a lavori più recenti, poi, nel 2014 Caliendo, Fossen et al., propongono una lettura del tema in questione attraverso l'analisi di caratteristiche di personalità, come ad esempio l'avversione al rischio e quelle teorizzate dal modello dei Big Five. Quanto emerge dalla ricerca condotta dai due autori è una forte influenza e potenzialità esplicativa di tre gruppi di variabili: educazione, status occupazionale e caratteristiche di personalità. In particolare, quanto suggerito è come le donne siano, in media, più avverse al rischio e quindi meno propense a scegliere la transizione verso l'imprenditorialità. Inoltre, nella ricerca si afferma come le donne ottengano punteggi significativamente più bassi in termini di competitività e quindi abbiano una minore probabilità di essere imprenditrici (Caliendo et al., 2014).

Magnano, Paolillo e Santisi nel 2015, poi, hanno cercato di occuparsi della questione attraverso una prospettiva interazionista, partendo dalla considerazione che l'identità di genere è un costrutto multidimensionale, con una componente biologica, cognitiva e sociale ma anche culturale ed educativa, e che per comprenderla è necessario considerare la relazione tra aspetti biologici ed ambientali. Questo, secondo gli autori, potrebbe consentire lo sviluppo di nuove sensibilità rispetto ai condizionamenti culturali e sociali e l'individuazione di strategie di cambiamento, laddove "Non si tratta di orientare le persone prospettando la possibilità di scelte "altre" rispetto agli stereotipi di genere bensì di sviluppare processi di assunzione di consapevolezza, rielaborazione cognitiva - per rimuovere i condizionamenti e gli stereotipi di genere ai quali si è esposti-, attivazione del soggetto e sviluppo dell'empowerment personale e delle capacità di coping" (Magnano et al., 2015).

In seguito a queste riflessioni gli autori descrivono la loro ricerca, finalizzata all'esplorazione della relazione esistente tra autostima, General Self-Efficacy, senso di autoefficacia emotiva e condizione occupazionale, per capire se e quanto l'incertezza che caratterizza l'odierno clima lavorativo incida su tali dimensioni identitarie. Oltre a ciò, lo studio proposto indaga la percezione circa il ruolo femminile all'interno del mercato del lavoro e, in particolare, analizza la presenza di eventuali differenze circa la

rappresentazione del rapporto uomo-lavoro e donna-lavoro. Infine, un ulteriore ambito di approfondimento di Magnano, Paolillo e Santisi è stato la percezione circa il ruolo del genere di appartenenza nelle scelte di carriera e la soddisfazione lavorativa. Quanto emerge dalla ricerca è che da un lato la scarsa coerenza tra lavoro attuale e percorso di studi svolto, dall'altro dimensioni identitarie deboli (quali insufficiente autostima, carente senso di autoefficacia generale ed emotiva) si legano a una visione del rapporto uomo-lavoro e donna-lavoro estremamente rigida, differenziata e stereotipicamente legata al genere che va ad influenzare le scelte di carriera.

A fronte di ciò, gli autori sostengono come gli interventi sopra indicati possano incidere positivamente sul concetto di sé, consentendo una maggiore flessibilità e potenziando l'autostima e le dimensioni emotive e affettive del comportamento (come il senso di autoefficacia, che si è visto risultare carente nelle donne) e consentendo l'acquisizione di abilità trasversali, come le strategie di coping, le competenze sociali e l'assertività. Si tratterebbe dunque di promuovere maggiori opportunità di accesso, in particolar modo per la popolazione femminile, aiutando a costruire sistemi di supporto adeguati per il raggiungimento dei propri obiettivi formativi e professionali, e affiancando nello sviluppo di strategie atte a fronteggiare le "barriere" che più probabilmente si incontreranno (discriminazioni, pressioni sociali, etc.), al fine di poter compiere delle scelte consapevoli ma soprattutto coerenti con i propri reali interessi (Magnano et al., 2015).

Per proseguire, in un articolo del 2015 Carbone e Monaci descrivono la loro ricerca, che mira ad indagare le differenze negli atteggiamenti e nelle aspettative lavorative di studenti e studentesse universitari. Questo, partendo dal presupposto che se da una parte i dati evidenziano come le studentesse superino gli studenti in quasi tutti gli indicatori di successo scolastico e accademico, dall'altra si osserva la persistenza di importanti differenze di genere per quanto riguarda la scelta degli indirizzi di studio in funzione, anche, delle future aspettative lavorative. In riferimento a ciò, gli autori condividono in parte la possibilità di ricondurre tale fenomeno al ruolo degli stereotipi di genere, la trasmissione dei quali sostengono avvenga attraverso i mass-media, la relazione con i pari e quanto appreso tramite la famiglia (in particolare il padre). Inoltre, dalla ricerca da loro condotta tra gli studenti universitari, emerge come ulteriore possibile spiegazione il fatto che per le studentesse sia importante che il lavoro futuro risulti coerente con i propri interessi personali e con gli studi compiuti, mentre gli studenti maschi esprimono una visione maggiormente strumentale del futuro lavoro che dovrebbe assicurare, anzitutto, successo e

autonomia, essere un lavoro vario in equipe e garantire, inoltre, stabilità e tempo libero. Il lavoro immaginato dalle ragazze è un lavoro in cui il ruolo produttivo possa risultare conciliabile con quello riproduttivo. Relativamente alle aspettative stipendiali, infine, le attese di studenti e studentesse sono risultate distanti: le ragazze si aspettano di guadagnare molto meno dei colleghi maschi, anche rispetto al massimo che pensano ragionevolmente di poter raggiungere, e accetterebbero di lavorare per uno stipendio minimo inferiore di quasi duecento euro mensili rispetto agli studenti. Secondo gli autori, questo risultato sottolinea “forse più degli altri, la permanenza di forti differenze di genere nelle aspettative lavorative anche tra individui con alti livelli di scolarizzazione, che affrontano lunghi e costosi percorsi formativi. Si conferma l’adesione a ruoli di genere ampiamente differenziati anche rispetto all’accesso alle risorse economiche, dove il compito di *earner* principale è assegnato agli uomini e quello di *earner* supplementare alle donne” (Carbone, Monaci, 2015). I due autori introducono quindi l’idea di uno svantaggio “strutturale” per le donne, del quale esse sono consapevoli al punto da ridurre in anticipo le proprie aspettative lavorative, in particolare in termini di guadagno e successo, che mostrerebbe come le donne accettino un ruolo sussidiario, rispetto a quello maschile, nel mercato del lavoro. La proposta degli autori è che questo possa essere letto come uno degli effetti dell’iniquità di genere nel mercato del lavoro del nostro paese e della sua elevata stabilità nel tempo. Riprendendo la teoria dei Ruoli Sociali di Archer, suggeriscono che “accade così, ad esempio, che l’idea stereotipica che le donne siano più portate per i servizi di cura poco specializzati, il fatto che questi siano spesso prestati gratuitamente per affetto e che quindi abbiano un basso valore di mercato, non solo ha confinato generazioni di donne nel lavoro domestico, ma ha trascinato verso bassi redditi e carriere corte interi rami occupazionali femminilizzati, come quelli delle infermiere, delle maestre di nidi e asili, delle assistenti sociali e così via (Mingione e Pugliese 2002). D’altra parte, l’idea che i percorsi professionali maschili debbano condurre necessariamente verso il successo, il denaro e il potere si traduce in una pressione sulle aspettative lavorative dei ragazzi che ne condiziona, inevitabilmente, le scelte formative e professionali anche a discapito delle preferenze, dei gusti e degli orientamenti personali. I nostri risultati sottolineano, quindi, come la persistenza, nel mercato del lavoro, di meccanismi allocativi basati sui ruoli di genere e l’inerzia cognitiva nei confronti degli stereotipi di genere, soprattutto in ambito familiare, assolvano una funzione normativa (Gelli, 2009) che limita fortemente le possibilità di scelta del futuro lavoro entro una gamma limitata e socialmente determinata di opzioni” (Carbone & Monaci, 2015).

Nel 2017, poi, De Simone e collaboratori, affrontano il tema per quanto concerne, nello specifico, le differenze di genere nella partecipazione politica, come esempio di un accesso differenziato a cariche gerarchicamente più alte. Essi mettono in luce, infatti, come le disparità in quel caso aumentino quando gli incarichi diventano più prestigiosi, dove ad esempio la percentuale di donne passa al 30% sul totale dei deputati e senatori e al 16% per i ruoli più importanti quali capogruppo, presidente di commissione e ufficio di presidenza. Ancora, scrivono come nel gruppo di Governo donne e uomini sono presenti in ugual numero, ma restringendo il campo ai soli ministeri con portafoglio la percentuale femminile scende al 35% e cala ancora se si prende in considerazione l'intero esecutivo, con il 27% di vice ministre e sottosegretarie. A livello regionale, la rappresentanza femminile nelle cariche amministrative è al 21% e scende significativamente al 10% se si considerano le cariche di presidenza; la stessa tendenza si riscontra nei dati relativi al numero di amministratrici e amministratori provinciali e comunali dove le donne rappresentano rispettivamente il 18% e il 29%; solo il 9% di donne detiene la carica di presidente della provincia e il 14% quella di sindaca. Nonostante un aumento del numero di donne elette nelle istituzioni politiche italiane, dunque, tale numero diminuisce quando si sale nella gerarchia del potere (De Simone, et al., 2017). In termini di interpretazione dei dati osservativi, quanto viene indicato è che le donne in politica si trovano a fronteggiare un ambiente dominato da uomini e spesso apertamente sessista in cui sono delegittimate, criticate, ridicolizzate. La politica tende a escludere le donne proponendo modelli prevalentemente maschili, come conseguenza di decenni di pratiche che tradizionalmente hanno escluso le donne. "L'ambito politico", esortano gli autori, "resistente al cambiamento e caratterizzato da autoreferenzialità, tende a riprodurre i suoi modelli androcentrici, secondo regole, simboli e logiche, spesso impliciti, che non rispettano tempi, presenze ed esigenze femminili" (De Simone et al., 2017).

Gli autori riprendono in seguito una serie di altre questioni già prese in considerazione nei lavori analizzati precedentemente, quali il part-time, rispetto al quale affermano come spesso le donne vi ricorrano per poter conciliare lavoro e famiglia; il gap di genere a livello retributivo; i fenomeni di segregazione occupazionale per genere nei settori professionali - come l'occupazione femminile si concentri nel settore terziario e in professioni a bassa specializzazione - e come il divario di genere si ritrovi anche nella presenza delle donne in posizioni di alto livello.

Anche in questo caso, viene usato come elemento esplicativo di tali aspetti il fatto che il lavoro familiare sia ancora basato su una divisione tradizionale dei ruoli, e divenga spesso

la causa della limitazione di tempo e di risorse da dedicare ai contesti esterni di crescita politica e professionale, generando una forte limitazione delle opportunità che si traduce in un considerevole svantaggio a sfavore delle donne. In questa direzione, facendo riferimento ai dati offerti dall'Istat nel 2016 si dichiara che “la realtà italiana è molto interessante perché ancora fortemente connotata in senso patriarcale in cui il modello familiare prevalente è caratterizzato dal marito *breadwinner* e dalla moglie dedita soprattutto alla cura della casa e dei figli, in tutte le zone del Paese e trasversalmente ai vari strati della società. Nel contesto italiano i ruoli di genere tradizionali si riproducono soprattutto nell'accudimento dei figli e nella cura della casa e la maternità continua a incidere in modo significativo sui tassi di disoccupazione e sull'uscita dal mercato del lavoro delle donne (Cnel 2012, 2013; Sabbadini 2015). Secondo alcune indagini condotte nel nostro Paese, il tempo dedicato dalle madri alla cura della casa e dei figli risulta nettamente superiore rispetto a quello dedicato dai padri anche quando entrambi i partner sono impegnati nel lavoro extradomestico (Eurostat 2011; Istat 2015c). L'influenza della cultura patriarcale rappresenta un fattore che ha un ruolo chiave nello spiegare il divario di genere in politica (Krook 2010; Norris e Lovenduski 1995)” (De Simone et al., 2017).

Gli autori nominano infine una serie di costrutti psicologici, utilizzati anche in altri tra i lavori consultati e qui discussi, come lo “*sticky floor*”, lo spazio in cui le donne si muovono e termine che mira a rendere l'idea delle dinamiche che si sviluppano nelle istituzioni di potere (di predominanza maschile) che contribuisce a definire i fenomeni segregativi nelle loro declinazioni “più sottili e insidiose”; il “*soffitto di vetro*” o “*glass ceiling*”, che rappresenta figurativamente quella barriera invisibile ma consistente che non consente alle donne di raggiungere posizioni apicali in ambito lavorativo, sollevata dai gruppi maggioritari maschili per difendere i loro spazi e conservare le risorse, e che agisce secondo logiche di esclusione; il “*gatekeeping*” politico, “presente in tutte le organizzazioni fino a non molto tempo fa di esclusiva pertinenza maschile e caratterizzato da tutte quelle pratiche discriminatorie di cui si servono i *gatekeepers*, tese a ostacolare il percorso delle donne dal suo inizio fino ai possibili avanzamenti di carriera”; e il “*maternal wall*”, locuzione che sottolinea come per le madri gli avanzamenti di carriera siano molto più lenti rispetto alle donne senza figli (De Simone et al., 2017).

A partire da queste considerazioni, e ponendosi in una prospettiva socio-costruzionista, in particolare nell'ambito della psicologia discorsiva (che considera il ruolo delle narrazioni essenziale per attribuire significati all'esperienza), viene poi descritto uno studio che si

propone di analizzare i discorsi prodotti da un gruppo di uomini e donne impegnati in politica per conoscere le giustificazioni che queste persone adottano per spiegare la scarsa partecipazione delle donne alla politica. Il contributo che chi l'ha condotto ha attribuito a questo lavoro consiste nel mettere in luce i discorsi che portano ancora oggi a considerare la politica (esempio di un qualsiasi ambiente lavorativo) come un contesto prevalentemente maschile, con l'obiettivo di individuare i fattori chiave a partire dai quali progettare interventi volti a favorire una partecipazione più egualitaria di donne e uomini alla vita politica del paese. Come risultato, i discorsi e le argomentazioni che emergono come rilevanti nello studio qui descritto sono: il disinteresse delle donne verso la politica; la distribuzione iniqua del carico familiare; le difficoltà di inserimento in un contesto maschile e sessista; l'influenza della cultura nella costruzione dei ruoli di genere.

In un altro studio dello stesso anno, sempre condotto nell'alveo della Psicologia Discorsiva, Lasio, Putzu et al., si propongono di analizzare le aspettative delle coppie che vivono la transizione alla genitorialità sulla futura divisione del lavoro di cura della prole al fine di svelare le pratiche discorsive legate alla conciliazione famiglia-lavoro retribuito. In questo caso, quanto viene raccolto nelle interviste semi-strutturate conferma la permanenza nei discorsi delle coppie di una visione essenzialista del genere che riconosce la donna come naturalmente orientata alla cura della prole: il 35% delle coppie partecipanti viene infatti inserito nella categoria che gli autori hanno denominato "I tradizionalisti: super mamme e padri part time", nei discorsi della quale categoria le coppie propongono ragionamenti fondati su ideologie che prevedono una divisione dei ruoli tra i partner in funzione dell'appartenenza sessuale. La donna è considerata come la principale o unica responsabile del carico familiare, mentre l'uomo è associato alla gestione della sfera pubblica e il suo impegno prioritario è il lavoro retribuito. In questi casi, la centralità della cura per la donna e la scarsa rilevanza attribuita al suo impegno professionale portano a considerare la futura esigenza di conciliare famiglia e lavoro retribuito come una responsabilità femminile. Al contrario, per l'uomo famiglia e lavoro extra-domestico sono sfere nettamente distinte: le esigenze di cura della prole non intaccano l'organizzazione della vita professionale e la possibilità che sia il padre a riorganizzare il lavoro retribuito per dedicarsi alle cure genitoriali non è contemplata, se non nel caso in cui la madre sia in difficoltà (Lasio et al., 2017).

Per concludere la rassegna della letteratura qui proposta, si offrono le considerazioni che De Piccoli e Rollero condividono nel loro libro "Sui Generi: Identità e Stereotipi in

Evoluzione”: “Primi fra tutti ci sono gli stereotipi sul genere femminile e le discriminazioni sessiste che ne derivano: una realtà pernicioso, molto difficile da estirpare. Nell’esaminare oltre 40 anni di ricerche sugli stereotipi di genere negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Germania, in Cina e in Giappone, Schein (2001) conclude che il «pensare ai dirigenti – pensare agli uomini» è un fenomeno universale che è rimasto praticamente inalterato dal 1973, nonostante gli enormi cambiamenti nella composizione della forza lavoro globale. I risultati basati sulle valutazioni dell’Indice descrittivo di Schein (SDI) hanno dimostrato in modo coerente che gli uomini sono giudicati essere emotivamente stabili, forti, assertivi e realizzatori pragmatici del lavoro. Al contrario, le donne sono spesso viste come emotivamente instabili, deboli e timide. Si ritiene che i quadri dirigenti di successo abbiano in comune caratteristiche, atteggiamenti e temperamenti più simili agli uomini rispetto alle donne. In uno studio di Powell, Butterfield e Parent (2002), infatti, i partecipanti associavano ad un buon manager caratteristiche prevalentemente maschili, indipendentemente del sesso, l’età, l’istruzione e l’esperienza lavorativa. Diverse ricerche hanno attestato che questi stereotipi contribuiscono in modo negativo ai risvolti professionali delle donne, e che la discriminazione sul posto di lavoro continua ad essere un impedimento all’uguaglianza di genere” (De Piccoli & Rollero, 2018).

In termini di proposte di gestione o di tentativi di cambiamento dell’assetto osservato, si citano infine Hebl e King, i quali nel loro articolo del 2019 “Gender Equality in the Workplace: An Introduction” affermano: “Passiamo alla ricerca di Cortland e Kinias (2019) che mostra l’importante ruolo che il sostegno sociale sul posto di lavoro per le donne può svolgere nel ridurre le disuguaglianze di genere. Hanno esaminato i benefici psicologici delle diverse fonti di sostegno sociale sul posto di lavoro in un campione di donne leader professioniste provenienti da 72 paesi diversi e hanno scoperto che il sostegno informale (ma non formale) dei tutor, sponsor, supervisor e colleghi prevedono direttamente la soddisfazione lavorativa delle donne. Discutono dei vantaggi del sostegno sociale sul posto di lavoro per gli sforzi volti a ridurre le disuguaglianze di genere legate al lavoro. [...] Madera, Ng, Sundermann e Hebl (2019), dimostrano che mettere le donne in cima può fare la differenza per le donne in fondo.” (Hebl & Eden, 2019).

Si è offerta dunque fin qui una panoramica di quelle che sono state le ipotesi conoscitive e gli strumenti resi disponibili fino ad ora dalla comunità scientifica di matrice psicologica per la gestione della criticità individuata.

Da quanto riportato, si osserva come lo studio del divario di genere nel lavoro sia stato condotto principalmente da due filoni teorici: quello della psicologia sociale, che si è mossa in termini di ricerca di modelli diffusi e condivisi, di bias e di stereotipi alla base del fenomeno stesso (che permetterebbero, dunque, di spiegarlo); e quello della psicologia interazionista la quale - citando Magnano, Paolillo e Santisi - “parte dalla considerazione che l’identità di genere è un costrutto multidimensionale, con una componente biologica, cognitiva e sociale ma anche culturale ed educativa, e che per comprenderla è necessario considerare la relazione tra aspetti biologici ed ambientali”.

In relazione alla gestione del gender gap in assetti lavorativi, quanto si è raccolto nella letteratura consultata in termini di proposte è una riduzione dell’impatto degli stereotipi nelle decisioni prese nel momento di assunzione attraverso la definizione di criteri precisi prima di un colloquio o un rendiconto di quelli utilizzati a colloquio terminato; lo sviluppo di processi di rielaborazione cognitiva per rimuovere i condizionamenti; lo sviluppo di strategie di coping; l’implementazione di un sistema che analizzi i pattern di segregazione all’interno degli ambienti di lavoro; la facilitazione della pianificazione del lavoro per la donna compatibilmente con la vita privata; l’introduzione di forme “nuove” di potere; la promozione di sostegno informale dei tutor, sponsor, supervisor e colleghi per le donne.

2.4 Conclusioni

Come indicato nei paragrafi precedenti, si sono descritte fino a qui alcune strategie che sono state messe in campo da diverse discipline per assolvere alla criticità messa in luce in premessa. Tale movimento, consentiva di rendere visibile il modo in cui si sta ad ora intervenendo per gestire la questione oggetto del presente elaborato, al fine di configurare una ricerca che tenga conto di tali movimenti in ottica di continuità. Infatti, avere chiaro ciò che già si sta facendo permette di portare una proposta che vada a inserirsi dove più sia utile e strategico all’obiettivo di gestione stesso, colmando eventuali lacune o valorizzando ciò che già viene messo a disposizione.

In linea con quanto posto, risulta allora necessario interrogarsi rispetto all’efficacia delle strategie menzionate, in quanto ragionare sulle possibili criticità di ciò che sta venendo offerto, consente di avere maggiori elementi per meglio orientare una proposta di intervento integrativa o diversificata a (o da) quanto già messo a disposizione.

Questo, partendo dal presupposto che il permanere del gender gap all’interno della

Comunità suggerisce come quanto proposto sinora non stia risultando efficace (o sufficiente) alla gestione dello stesso. Infatti, dal momento che - come si è evidenziato nel primo capitolo - i dati mostrano il perdurare di una situazione di diseguaglianza (che la Comunità continua a denunciare), risulta allora utile chiedersi cosa del modo in cui si sta intervenendo non consente di rispondere a pieno al mandato.

Per rispondere a tale domanda, la criticità che si è osservata in relazione alle misure emesse dal diritto e dall'economia è che provvedimenti come stanziare finanziamenti o inserire nuove normative, per quanto utili e necessari, non considerano un aspetto di condivisione e di promozione del valore di incrementare le possibilità lavorative per le donne, o il valore del contributo che la misura può offrire alla Comunità stessa. Il cambiamento non viene dunque co-costruito tra gli interagenti, ma sancito da un provvedimento (si propone una parità per imposizione, più che per valore condiviso). Inoltre, nello specifico, la configurazione del tema qui in analisi che si è osservata è in un'ottica "assistenziale" ("occorre, quindi, aumentare occupazione attraverso incentivi") e di "inclusione" (le misure del PNRR qui descritte sono definite all'interno dello stesso come misure "di inclusione"). Il rischio è allora da una parte che sancire una serie di misure e provvedimenti riguardanti "le donne" e per "le donne", faccia sì che la questione continui a riguardare solo le stesse (e non la Comunità intera), e dall'altra che le possibilità lavorative si aprano sulla base di una normativa imposta o di misure economiche "convenienti", più che sulla costruzione condivisa della validità e dell'utilità dell'implementarle. In entrambi i casi, tali movimenti non si interrogano rispetto alle regole interattive che governano la questione: non ci si chiede - cioè - cosa faccia sì che si mantenga un assetto di disparità nonostante si stia cercando di promuoverne un altro. Questo, risulta coerente con il mandato delle discipline in questione: il diritto e l'economia, non sono tenuti a fare tale operazione, laddove la prima ha un obiettivo normativo, e la seconda di organizzazione dei mercati, delle risorse e delle attività di un dato sistema⁹². Tali osservazioni risultano coerenti con quanto posto in precedenza rispetto alla necessità di discipline altre che si occupino invece degli aspetti nominati in precedenza.

L'operazione di cui sopra viene infatti condotta dalla psicologia, la quale si è occupata di chiedersi perché la situazione sia come la si è descritta, cercando di offrire una spiegazione in tal senso e di farsi carico di quel fatidico spazio ripetutamente nominato ("fuori" dal

⁹² <https://www.treccani.it/vocabolario/economia/>

diritto ma “dentro” la comunità).

Tuttavia, fatto salvo che la criticità esiste ancora - così come la richiesta da parte della Comunità -, risulta necessario osservare come neanche l'intervento della psicologia sia stato finora sufficientemente efficace. La descrizione degli aspetti critici relativi a quanto offerto dalla stessa e che si propongono essere alla base di un basso grado di efficacia verrà offerta nel prossimo capitolo, dove si condivideranno i presupposti epistemologici e teorici (e la conseguente proposta di scarto) che si intendono prendere a riferimento nella presente ricerca.

Ciò che nel frattempo si può concludere alla luce degli elementi considerati fino a qui è come ci sia una possibilità di inserirsi in modo nuovo in uno spazio ancora aperto, offrendo un contributo con modalità altre da quelle utilizzate finora nella gestione di una criticità al momento presente all'interno della Comunità.

Capitolo III

Verso una nuova proposta: Paradigma Narrativistico e Scienza Dialogica

Nel capitolo precedente si sono osservate le strategie attualmente implementate per la gestione del gender gap negli assetti lavorativi, al fine di rendere chiaro il quadro entro il quale ci si propone di inserirsi con una proposta teorico-metodologica che a breve verrà delineata. Tale proposta si colloca in continuità con quanto offerto dalla psicologia, ponendosi in particolare in consequenzialità con gli studi relativi alla prospettiva interazionista e alla psicologia discorsiva descritti nelle pagine precedenti⁹³. Rispetto a tale riferimento teorico, lo scarto che si propone in questa sede è quello di assumere il linguaggio come oggetto e strumento di conoscenza attraverso una formalizzazione dello stesso, in un assetto conoscitivo entro il quale la realtà diventa il prodotto del linguaggio stesso, e viene generata nell'interazione tra i membri della Comunità.

Si tratta, allora, in primis di uno scarto epistemologico, fondativo della conoscenza, e proprio da questo si partirà con la trattazione.

3.1 Epistemologia, Rivoluzione Copernicana e modalità di conoscenza

Con il termine epistemologia, dal greco ἐπιστήμη «conoscenza scientifica» e λόγος «discorso», ci si riferisce alla *“branca della teoria generale della conoscenza che si occupa di problemi quali i fondamenti, i limiti, la natura e le condizioni di validità del sapere scientifico; è lo studio dei criteri generali che permettono di distinguere i giudizi di tipo scientifico da quelli di opinione tipici delle costruzioni metafisiche e religiose, delle valutazioni etiche”* (Turchi & Dalla Torre, 2007).

Quanto permette di fare la disciplina epistemologica è di dare un ordine alla conoscenza scientifica (*epistemos*) e al modo in cui essa viene prodotta, senza entrare nel merito dei contenuti ma rispetto alle modalità attraverso le quali viene prodotto il dato conoscitivo. In

⁹³ De Simone, S., Lasio, D., Onnis, D. & Putzu, D. (2017). Disparità o uguaglianza? Costruzioni discorsive del divario di genere in politica. *Polis (Italy)*. 31 (2), 177-206; Lasio, D., Putzu, D., Serri, F., De Simone, S., “Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito”, *Psicologia della Salute*. 2, 21-43, 2017; Magnano, P., Paolillo, A., Santisi, G., Autostima e autoefficacia, identità di genere e soddisfazione lavorativa. Implicazioni per la Scelta di Carriera, *Scienze e Ricerche* • n. 5 • marzo 2015 • Supplemento | Essere Donna e Fare Ricerca in Italia.

questo senso, essa si pone come fondativa di una scienza in quanto consente di delineare i criteri per cui essa possa definirsi tale, permettendo di discernere una modalità di conoscenza di *sensu scientifico*, che produce asserzioni, da una modalità di *sensu comune*, che produce affermazioni.

Il *sensu comune* è così denominato in quanto, come direbbe Wittgenstein, rende conto del fatto che siamo all'interno di una "comunità di parlanti": quando noi nasciamo, veniamo già inseriti in una comunità specie-specifica che ha a disposizione una modalità conoscitiva condivisa che chiamiamo appunto *comune*. Esso risponde ad una regola, ovvero la regola dell'affermazione: il linguaggio, abbinato alle caratteristiche morfo-fisiologiche degli organi di senso, consente di applicare la regola secondo cui la realtà è ciò che si percepisce. Il modo di configurare la realtà di senso risulta dunque autoreferenziale, vera di per sé unicamente per il fatto che viene affermata, senza necessità di esplicitare le regole e i presupposti in virtù delle quali si produce l'affermazione stessa. Questo, in quanto c'è concordanza sul "modo" di affermare che qualcosa è reale - non sull'oggetto in sé, sul contenuto di quanto si sta affermando che può essere opinabile e dunque differente⁹⁴. Se si dice, ad esempio, "è giusto che le donne lavorino meno" - così come "la parità di genere è l'unica via" -, non serve che si esplicitino i criteri per cui tale affermazione risulta vera affinché questa possa far parte delle cose che si possono dire. Se, dunque, rispetto al contenuto le due affermazioni risultano differenti (o addirittura contrastanti), su un piano di processo esse sono entrambe affermazioni possibili e vere.

In ultimo, si mette in luce come il *sensu comune* affermi utilizzando un linguaggio di tipo ordinario, comune, comprensibile da tutta la comunità e soggetto all'ostensione⁹⁵, in quanto - anche lo stesso termine - assume un valore diverso ogni qualvolta lo si usa.

Il *sensu scientifico*, d'altra parte, è il dato osservativo che si basa sull'uso di un linguaggio che risponde alla regola dell'asserzione: il fondamento in questo caso non è sulle caratteristiche morfo-fisiologiche degli organi di senso, ma sulla regola con cui il linguaggio viene usato. Risulta allora necessario esplicitare i criteri in virtù quali si è arrivati a concludere quanto si dice, qual è la forma d'uso che si fa del linguaggio e la

⁹⁴ "La realtà affermata è concordata a livello implicito da tutti coloro che ne fanno 'esperienza' ed è proprio in questo senso che si configura come *comune*" (Turchi, Dalla Torre, 2007).

⁹⁵ La valenza ostensiva del linguaggio "appartiene proprio all'uso che ne viene fatto, iscrivendosi nel momento in cui viene utilizzato il linguaggio in virtù della regola d'uso attribuibile" (Turchi, 2009). La valenza ostensiva (da *obs-* (davanti) e *tendere*, quindi "mostrare, indicare") del linguaggio ordinario indica come il linguaggio viene impiegato: il valore connotativo del termine "parità" è sempre diverso ogniqualvolta lo si utilizza. L'ostensione è così un processo che consente al linguaggio ordinario di acquisire valori per una stessa unità simbolica in base a come la stessa viene impiegata.

tipologia di linguaggio a cui si fa ricorso (se linguaggio ordinario - quello di cui dispone anche il senso comune - o linguaggio formale⁹⁶).

La distinzione di questi due modi di conoscere si fa risalire alla Rivoluzione Copernicana, quando il dato osservativo si è affrancato definitivamente da quello percettivo. Nel 1543, infatti, Niccolò Copernico pubblicò il “*De Revolutionibus Orbium Caelestium libri VI*”, in cui asseriva come non fosse il Sole a ruotare attorno alla Terra, bensì il contrario, introducendo il sistema eliocentrico in contrapposizione al sistema geocentrico: da quel momento in poi, per produrre un dato di senso scientifico non è più servito avere a disposizione il dato percettivo. Infatti, con la Rivoluzione Copernicana, ci si è trovati a disposizione due dati di senso: se è vero che si percepisce il movimento del Sole e la staticità della Terra, è valida l’asserzione per cui si *osserva* la staticità del Sole e si *osserva* il movimento della Terra⁹⁷. Non è necessario che si vada sul Sole per percepire che la Terra gli ruoti intorno, perché il dato trae la validità dall’uso del linguaggio che in quel momento viene messo in campo, dove l’uso particolare che si fa del linguaggio ordinario rende il dato di senso non più ancorabile o non più ancorato sul percolato, ma al linguaggio che si usa (nel caso specifico il telescopio).

Quella che noi, per senso comune, chiamiamo “scienza”, è allora la produzione di un dato di senso di realtà che usa il linguaggio in un modo particolare, per asserire che il dato di senso nasce da qualcosa che non è più la corroborazione, la conferma del dato percettivo. Dopo la rivoluzione Copernicana, dato osservativo e dato percettivo si disgiungono inesorabilmente e definitivamente fra di loro. Per il dato osservativo è ancora possibile ancorarsi al percolato (ad esempio attraverso lo studio dei tessuti nell’istologia) oppure esserne slegato e delinarsi come astrazione categoriale (come l’atomo per la chimica), ma in entrambi i casi il percolato desiste dall’essere il fondamento della conoscenza scientifica e della sua validità: da questo momento si distinguono così i due modi di conoscere che oggi abbiamo a disposizione, due modi di costruire la realtà, due attribuzioni di senso, appunto, il *senso comune* e il *senso scientifico*.

3.2 Livelli di Realismo

⁹⁶ Sono chiamati "formali" perché blindano l’ostensione: il valore delle unità simboliche è stabilito a priori e non connesso al loro impiego, non mutano in virtù di questo (Turchi, 2009).

⁹⁷ “Percepisco il movimento del sole ma posso osservare la staticità del sole, percepisco la staticità della terra ma posso osservare il movimento della terra” (Turchi, Cellegghin, 2010).

Nel paragrafo precedente, si è iniziato a proporre un'epistemologia che permette di discernere due modalità di produzione della conoscenza - *sensu scientifico* e *sensu comune* - a fronte delle quali verrebbe a cadere la distinzione delle scienze in base all'oggetto di pertinenza⁹⁸, in favore di una distinzione sulla base del ricorso all'uso differente del linguaggio. Nel presente paragrafo, si evidenzierà dunque come per l'epistemologia proposta non siano gli oggetti conoscitivi di una disciplina a fungere da criterio di demarcazione dal senso comune, quanto piuttosto l'organizzazione di tali contenuti in un corpus teorico argomentativamente rigoroso ed epistemologicamente fondato (Turchi, 2009).

Non è più quindi il contenuto che consente di distinguere ciò che è scientifico da ciò che non lo è: l'attenzione si sposta da un piano ontologico, relativo a "cosa si conosce", ad uno gnoseologico, sul "come si conosce", per cui non si tratta più di una *realtà* che viene scoperta e studiata, ma di *livelli di realismo* in quanto "costruzioni di realtà", modi possibili di conoscere (Turchi, 2009).

In particolare, all'interno della proposta che si sta delineando, si possono attualmente distinguere tre *livelli di realismo*, i quali esemplificano le diverse relazioni che è possibile delineare fra le categorie che consentono la conoscenza (sulla quale essa si basa) e il prodotto della conoscenza: fra l'"osservatore" e l'"osservato" (Turchi, 2009).

Il primo dei tre livelli menzionati è il *realismo monista* dove, ad esempio, la realtà viene considerata esistente indipendentemente dalle categorie conoscitive dell'osservatore, esterna a chi la osserva. A tale livello (ontologico) si sostiene la priorità dell'ente, collocandosi su un piano empirico-fattuale sul quale viene definito un corpus teorico-metodologico adeguato a questo, attraverso un uso del linguaggio diverso da quello comune che permette di trasformare il dato percettivo in un dato osservativo. Ad esempio, in biologia la "cellula" si può rilevare, a livello percettivo, indipendentemente dalle categorie conoscitive dell'osservatore: ciò che si osserva è già dato, esiste come realtà di fatto, ciò che si conosce è così "isomorfo alla realtà stessa" (Turchi & Dalla Torre, 2007). Attraverso un uso particolare del linguaggio, tale percetto viene tuttavia trasformato in osservato, diventando prodotto di conoscenza. Inoltre, la concezione su cui si basa il realismo monista è quella deterministica della conoscenza, sulla base di meccanismi causa-effetto, tali per

⁹⁸ In una distinzione tra "scienze della natura" e scienze "sociali", o "culturali", "umane" (e di conseguenza scienze "esatte" e "inesatte"), dove il focus è appunto sull'ente della conoscenza e ciò che distingue e fa sì che psicologia e biologia siano inserite in due categorie distinte è ciò di cui si occupano.

cui annullando la causa si elimina l'effetto generato a fronte della stessa, ed è quindi possibile prevedere l'andamento di ciò che si potrebbe verificare (Turchi, 2009).

Il secondo livello di realismo che consideriamo è quello *ipotetico*, il quale, rifacendosi alla filosofia kantiana di *noumeno* e *fenomeno*, postula la realtà come ontologicamente data ma inconoscibile. Nel realismo ipotetico si ammette una realtà in sé indipendente dall'osservatore che però rimane inaccessibile (noumeno), conoscibile solo per come si manifesta, come si rivela all'esperienza (fenomeno). Si sostiene, pertanto, la necessità di un pluralismo conoscitivo, dove ogni teoria si avvicina all'inconoscibile in misura diversa, restituendo una diversa rappresentazione del mondo nel tentativo di cogliere “il più possibile⁹⁹” (Turchi, 2009). Le teorie che si costruiscono non risultano dunque isomorfe alla realtà come nel realismo monista, in quanto l'osservato dipende dall'osservatore e la teoria genera la porzione di realtà che si conosce. Non avendo a disposizione un percetto, è allora l'uso particolare del linguaggio ordinario che produce un osservato, conferendogli un valore: ecco che nel realismo ipotetico l'osservato ha tanti valori quanti ne vengono prodotti attraverso il logos (quante sono le teorie a disposizione rispetto a quell'osservato¹⁰⁰).

Il terzo livello di realismo è il *realismo concettuale*, il quale non considera la realtà come “esistente ontologicamente”, ma “costruita” a partire dalle categorie conoscitive dell'osservatore: ciò che si descrive diventa reale in virtù dell'atto conoscitivo stesso. Non vi è più allora alcun un percetto, né alcuna realtà “inconoscibile” a cui avvicinarsi con la conoscenza: è il linguaggio che viene usato che genera l'unità teorica. L'osservato è dentro all'osservatore, il processo genera un contenuto, l'atto di conoscere genera il conosciuto: assumono in tal modo rilevanza non più i contenuti ma i processi di costruzione della realtà, il “come” si è generata conoscenza. Nel realismo concettuale non esistono più “fatti in sé”, ma “artefatti” - configurazioni -, costruzioni di realtà per mezzo di sistemi simbolici non separabili dalle produzioni discorsive che descrivono le configurazioni stesse (Turchi, 2009). Ci si pone allora in termini di descrizione del processo stesso del conoscere - e non di spiegazione di “cosa” è conosciuto - per cui il fondamento ontologico sparisce in favore

⁹⁹ “In quest'ottica conoscere non significa dunque rispecchiare una realtà preconstituita cercando un adeguamento ad essa, ma comprendere soltanto la sua ‘forma fenomenica’.” (Turchi, G. P., Celleghin, E., 2010)

¹⁰⁰ L'osservato nel realismo ipotetico diventa un costruito, in quanto esso è costruito attraverso l'uso del logos, e assume un valore diverso per ogni teoria che si ha a disposizione.

di uno puramente gnoseologico: il criterio è il processo di generazione della realtà, non l'avvicinamento ad essa (Turchi, 2009).

3.3 Forme di asserto

Come anticipato nel paragrafo precedente, per l'epistemologia di riferimento il senso scientifico si distingue dal senso comune in funzione dell'organizzazione dei propri prodotti in modo epistemologicamente fondato ed argomentativamente rigoroso. Se finora si è entrati nel merito per primo dei due passaggi, ci si occuperà ora del secondo.

Per quanto concerne il rigore dell'argomentazione, infatti, la proposta dell'epistemologia che si sta considerando è quella di ordinare il senso scientifico non più sulla base del prefisso (e dunque l'oggetto rispetto al quale si produce conoscenza), quanto piuttosto in riferimento al suffisso (la modalità attraverso la quale viene prodotta tale conoscenza). Si distinguono allora tre forme di asserto - tre modalità di conoscenza scientifica -, ognuna con i criteri che consentono di distinguerla dal *sensu comune*, in base al processo conoscitivo (la gnosis) caratteristico proprio di ciascuna: scienze -ica, scienze -nomos e scienze -logos.

Le scienze con suffisso *-ica* (come la matematica, la fisica, la chimica) sono le scienze che possono avere come oggetto di indagine un ente empirico fattuale (collocandosi dunque su un realismo monista) o il prodotto di un'astrazione categoriale (collocandosi su un realismo concettuale). Esse si possono porre quindi ad un livello empirico fattuale o ad uno concettuale, producendo asserti nella forma di leggi, teorie o principi. In generale, le scienze -ica si avvalgono di un linguaggio formale, diverso da quello ordinario. Le seconde, le scienze con suffisso *-nomos* (come l'astronomia), si occupano degli oggetti di conoscenza sui quali vengono stabilite delle leggi attraverso le quali si spiegano le relazioni tra enti, dove un ente rappresenta la causa che ne determina il secondo, che ne è l'effetto, differenziandosi dalle scienze ica in quanto si riferiscono a degli a priori non necessariamente sottoponibili alla verifica dei fatti (Turchi, 2009). Per queste due tipologie di scienza, i criteri di demarcazione sono ascrivibili all'*individuazione dell'ente (oggetto di conoscenza)* e alla *precisione della misura* che viene compiuta sull'ente stesso.

Le ultime scienze all'interno della classificazione presentata sono le scienze con suffisso *-logos*, (come la biologia, la psicologia, l'antropologia), le quali non coniano un proprio linguaggio ma utilizzano il linguaggio ordinario, ovvero il medesimo linguaggio del *sensu comune*. Tutte le scienze -logos indicano un "discorso su" l'oggetto di indagine espresso

dal prefisso (ad esempio la psicologia come “discorso sulla psiche”). Talvolta sviluppando un discorso su un oggetto di indagine empirico fattuale (come la prima delle due scienze citate), talvolta su oggetti che esistono solo in relazione al discorso che lo generano (come nel caso della psicologia, dove l’oggetto psiche è generato nel momento in cui se ne parla, e in virtù della teoria di riferimento), collocandosi dunque su un realismo monista nel primo caso, e su un realismo ipotetico nel secondo.

Tali scienze, utilizzando il linguaggio ordinario, producono costrutti soggetti a modifiche nel loro valore a seconda dell’uso che ne viene fatto. Per essere scientifiche è necessario, dunque, che rispettino i criteri di *rigore dell’argomentazione* e *l’adeguatezza epistemologica* rispetto all’oggetto d’indagine¹⁰¹.

Per concludere, sulla base di quanto condiviso finora, si asserisce come per quanto riguarda la questione del rigore - cruciale per il senso scientifico - le scienze che poggiano su un livello di realismo monista a forma di asserto a suffisso *-nomos* e *-ica* dispongano di un rigore interno in base al linguaggio usato per produrre conoscenza; le scienze moniste *-logos*, invece, hanno un rigore esterno in quanto si riferiscono al percelto. Per quanto concerne il realismo ipotetico, il rigore è sempre esterno, bensì non sul percelto quanto sulla teoria. Nel realismo concettuale - dove la forma di asserto è solo *-ica* - infine, si dispone nuovamente di rigore interno rispetto al linguaggio.

LIVELLO DI REALISMO	FORMA DELL'ASSERTO	ASTRAZIONE CATEGORIALE	RIGORE	CRITERI DI DEMARCAZIONE
Monista	-nomos	ente empirico-fattuale	interno (linguaggio)	-individuazione dell'ente
	-ica		esterno (percelto)	-precisione della misura
Ipotetico	-logos	costrutto teorico	esterno (teoria)	-individuazione dell'ente
				-rigore dell'argomentazione
Concettuale	-ica	unità teorica	interno (linguaggio)	-adeguatezza rispetto al piano epistemologico
				-rigore dell'argomentazione
				-denominazione dell'unità teorica
				-precisione della misura

Figura 3.1: Schema riassuntivo dei criteri di demarcazione tra senso comune e senso scientifico

¹⁰¹ Dove il primo è necessario per esplicitare i criteri di ciò che si sta asserendo, visto l’utilizzo di un linguaggio di tipo ordinario che modifica il proprio valore in base all’uso che ne viene fatto e che sancisce ciò che afferma come realtà di fatto. Il secondo, invece, serve per iscrivere la scienza all’interno di una cornice conoscitiva e teorica adeguata, in cui ci sia coerenza tra l’oggetto conoscitivo e il paradigma utilizzato per conoscerlo.

3.4 Scarti Paradigmatici e Paradigma Narrativistico

Un'ultima questione da sviluppare per avere chiari i fondamenti epistemologici alla base della proposta teorica che si vuole portare nel presente elaborato e nella ricerca che si andrà a descrivere, è il passaggio ai Paradigmi Narrativistici.

Il termine “*paradigma*”, dal greco παράδειγμα, in epistemologia sta ad indicare “*un risultato scientifico universalmente riconosciuto che, per un determinato periodo di tempo, fornisce un modello e soluzioni per una data comunità di scienziati*”¹⁰². Questa definizione è stata introdotta nel 1962 da Thomas Kuhn, il quale nella sua riflessione sostiene come il progresso scientifico non sia un accumularsi di conoscenza nel tempo, ma un alternarsi - attraverso rivoluzioni a seguito di momenti di crisi - di modalità di produzione della conoscenza rispetto alle quali vi è accordo all'interno della comunità scientifica¹⁰³. Questa alternanza non comporta tuttavia la scomparsa dei paradigmi precedenti (ovvero dei modi condivisi di produzione della conoscenza vigenti nei momenti storici precedenti), in quanto questi si depositano nel senso comune in virtù dell'interazione costante di quest'ultimo con il senso scientifico.

Tra tali rivoluzioni scientifiche¹⁰⁴, quella che in questa sede verrà considerata è quella che ha portato allo scarto verso il *Paradigma Interazionistico*, l'ultimo di questi passaggi compiuto dal senso scientifico.

Con il principio di indeterminazione di Heisenberg, infatti, nel 1927 viene postulato come non sia possibile misurare contemporaneamente con precisione la posizione e la velocità di una particella, in quanto nel momento in cui si interagisce - misurandola - con una delle due, si modifica l'altra¹⁰⁵: per analizzare la posizione di un atomo, è necessario proiettare su di esso un fascio di luce composto da particelle (fotoni), le quali interferiscono con le particelle dell'atomo che si sta analizzando alterandone la velocità. L'osservatore, dunque, attraverso l'atto stesso di osservare, modifica ciò che osserva, rendendolo altro rispetto al momento precedente all'osservazione. Di conseguenza, l'universo fisico per come lo

¹⁰² (Kuhn, T., 2009)

¹⁰³

https://www.treccani.it/magazine/chiasmo/storia_e_filosofia/Rivoluzione/dogma_rivoluzione_scienza.html

¹⁰⁴ Dove si è passati da Paradigmi Percettivistici a Paradigmi Spiritualistici, a quelli Meccanicistici e infine ai Paradigmi Relativistici con la teoria della relatività di Einstein (Turchi, G. P., Cellegghin, E., 2010).

¹⁰⁵ <https://www.treccani.it/enciclopedia/principio-di-indeterminazione>

conosciamo, è frutto di un insieme di possibilità che si manifestano nelle nostre affermazioni: il tipo di conoscenza che ne deriva è probabilistico.

Tale pensiero travalica ciò che concerne il mondo della fisica e investe tutto ciò che riguarda i processi di conoscenza. Lo stesso Heisenberg analizza le connessioni tra le sue ricerche e i vari ambiti del sapere nel volume *“Fisica e Filosofia”* e conclude che tra le implicazioni più rilevanti per l’esperienza quotidiana vi è l’impossibilità di pervenire a una conoscenza oggettiva, completa e imparziale di un fenomeno se prima, chi osserva, non è in grado di sapere come egli stesso interferisce sull’oggetto osservato. Ecco dunque che, con questo scarto, osservato e osservatore nel processo di conoscenza vanno a coincidere, e ciò che è possibile conoscere è unicamente ciò che si è generato a fronte del processo di conoscenza stesso (e dunque il processo di conoscenza).

Il principio di indeterminatezza fa entrare il senso scientifico definitivamente nei *Paradigmi Interazionistici*, dove la realtà non è più un fatto certo, ma è qualcosa che si genera in virtù dell’interazione. Non c’è, quindi, una realtà prima e una realtà dopo: c’è il processo che produce un prodotto¹⁰⁶, ossia la particella, la materia.

Entrare nei *Paradigmi Interazionistici* implica allora partire dal presupposto fondativo che la realtà non è un dato di fatto: essa è generata nelle categorie dell’osservatore¹⁰⁷ attraverso l’interazione¹⁰⁸, sono le teorie stesse e i loro sistemi di riferimento che generano la realtà, nominandola come tale. Il processo genera un contenuto, che una volta prodotto è già qualcos’altro, è investito da un altro valore, è modificato da (e in) un processo continuo e perenne di cambiamento dato da incertezza¹⁰⁹ ed interazione¹¹⁰.

L’assunto dei *Paradigmi Interazionistici* diventa, infatti, proprio l’interazione, dove *“Ciò che chiami realtà è dato, è generato dall’interazione fra le particelle, che non sono,*

¹⁰⁶ Nei *Paradigmi Interazionistici*, inoltre, la conoscenza avviene per principio. Perciò, quando si adotta una teoria, non si adotta solo una teoria ma un principio conoscitivo, in quanto ciò che è possibile conoscere dipende dalla teoria che si è scelto di usare: si genera un vincolo diretto fra l’adozione teorica e ciò che la teoria mette nella condizione di conoscere. Quindi, il prodotto discende dalla teoria che si adotta; non è la teoria che si piega al prodotto.

¹⁰⁷ È necessario specificare come per “osservatore” non si intenda l’uomo, l’occhio o il cervello, bensì il linguaggio che si mette in campo per produrre il principio o la teoria e che poi fornisce un prodotto, ossia un osservato: l’osservatore è il linguaggio che si usa.

¹⁰⁸ Si parla infatti di “configurazioni” discorsive, di senso, di realtà (Turchi, G.P., 2009).

¹⁰⁹ Dall’etimo latino “in” (dentro) e “cernere” (separare, scegliere), con “incertezza” ci si riferisce al principio conoscitivo per il quale non è possibile escludere che ciò che si conosce si possa mostrare con un valore diverso da come lo si conosce (Turchi, G.P., Orrù, L., 2014).

¹¹⁰ Il processo interattivo si descrive come “processo diacronico (nelle scienze -ica, di tipo “energetico”, “metabolico” o “dialogico”) mediante il quale si generano, a partire da uno o più elementi a loro volta generati dal medesimo processo (contemporaneamente o precedentemente), assetti/configurazioni che possono essere descritti – e dunque appartenere a – da linguaggi formali (dunque teorici) o dal linguaggio ordinario (Turchi, G.P., Orrù, L., 2014).

pertanto, l'una la causa dell'altra ma interagiscono fra di loro, ecco perché l'energia è un processo [...] in quanto basta modificare l'interazione che tutto si modifica" (Turchi, Celleghin, 2010), e il principio l'incertezza *"Nell'indeterminatezza la massima attenzione è posta nel dire, nel processo, la fisica quantistica asserisce l'incertezza, la realtà risulta in costante modificazione, con la conseguente impossibilità di identificarla: se non per principio. Quindi è il principio che definisce ciò che è reale, non è la realtà che si impone nel detto, è soltanto nel dire che posso dire (e avere un detto)"* (Turchi & Celleghin, 2010).

Se la psicologia, dunque, si attesta ancora su una modalità di conoscenza propria dei *Paradigmi Relativistici*¹¹¹, dove la realtà è data come esistente ma inconoscibile e ciò che si fa è un'ipotesi su quelli che possono essere i sistemi di riferimento (ergo sul valore del prefisso), la proposta che si porta nel presente elaborato è quella di operare lo scarto paradigmatico che discipline quali l'informatica o la fisica quantistica hanno già messo in atto e di entrare a pieno titolo nei *Paradigmi Interazionistici*, e in particolare al *Paradigma Narrativistico*.

Esso rientra nell'alveo dei Paradigmi Interazionistici, caratterizzandosi poi in virtù del suo oggetto di studio: il processo discorsivo. Il Paradigma *Narrativistico* pone al suo centro le narrazioni quali modalità conoscitive generate nell'interazione, che a loro volta generano configurazioni di realtà in senso discorsivo: si parla appunto di *processi discorsivi*, di realtà costruite a partire dalle modalità che l'osservatore mette in atto per conoscere. All'interno del Paradigma Narrativistico non si dispone di enti empirico-fattuali, ma di processi di generazione della realtà di senso. A fronte di ciò è possibile asserire come all'interno di questi paradigmi il processo di conoscenza sia di tipo *diacronico* (processuale) piuttosto che *sincronico* (statico), in quanto il focus è sul processo (il come) di generazione della configurazione discorsiva, non sul contenuto della stessa (il cosa)¹¹². Sulla scorta delle riflessioni di Heisenberg, si è smesso dunque di rispondere alla domanda "perché?", in favore di quella "come?", abbandonando ogni riferimento ai legami causali e spostando l'attenzione a legami di tipo retorico - argomentativo, che è possibile descrivere (e non spiegare). A fronte di questi legami, non è più quindi possibile prevedere l'effetto di una causa, quanto più anticipare una serie di scenari possibili (configurazioni di realtà che

¹¹¹ O a tratti dei *Paradigmi Meccanicistici*, per i quali l'assunto è la causa. Nell'applicazione psichiatrica della psicologia, ad esempio, il tentativo è quello di individuare una noxa causalis di quello che viene considerato un morbo, una malattia (o disturbo nel DSM V), operando quindi tramite legami deterministici di causa-effetto.

¹¹² <https://www.scienzadiologica.com/copia-di-paradigmi>

potrebbero verificarsi) alla luce della configurazione di realtà di partenza. Questo, in virtù della coerenza narrativa¹¹³ propria dello spazio discorsivo¹¹⁴, dimensione concettuale dove si attesta l'insieme di tutte le (infinite) possibili configurazioni che possono generarsi nel processo discorsivo stesso. Tale proprietà, si riferisce al fatto che le produzioni discorsive dei parlanti si attestano come reali a livello di senso comune, tanto da garantire una coerenza interna delle produzioni discorsive senza incorrere in contraddizioni in termini narrativi. In questo senso, non è possibile mettere in discussione la coerenza di quanto viene detto, a prescindere dal fatto che le produzioni risultino opposte o contrastanti in termini di contenuto, in quanto comunque coerenti da un punto di vista narrativo, dal momento che rappresentano quanto in quel testo si configura come realtà. L'enunciato *“Le donne hanno gli stessi diritti nel lavoro ma quando diventano madri è giusto che siano loro a stare a casa a prendersi cura dei figli”*, risulta allora perfettamente coerente in termini di processo, in quanto configura una realtà di senso che viene considerata “vera” in quanto tale, nonostante una possibile contraddizione in termini di contenuto. È perciò una coerenza narrativa svincolata dal parlante, da colui che ha prodotto il testo (sia questo scritto, orale, gestuale, grafico o di qualsiasi altro genere), ma propria, come si diceva, dello spazio discorsivo, e prima ancora del linguaggio. Ecco che infatti l'oggetto di studio del ricercatore nei *Paradigmi Narrativistici* non è più la persona, l'individuo - che scompare nel testo che genera - ma il testo stesso, la produzione discorsiva in quanto tale.

3.5 La Scienza Dialogica

Attraverso l'introduzione ai Paradigmi Narrativistici, si è messo in luce come sia possibile applicare il principio di indeterminazione di Heisenberg all'uso del logos, del linguaggio¹¹⁵. Il logos allora, nella metafora, può essere usato per osservare la massa (il contenuto generato) o la velocità (il tracciato, lo spostamento), dove il detto risulta la manifestazione del dire, in un processo in cui non è possibile avere un detto senza il dire o viceversa. Ogni

¹¹³ Per coerenza narrativa si definisce *“la proprietà delle produzioni discorsive di mantenere congruenza e uniformità in modo tale che non sia possibile generare una contraddizione in termini narrativi. La proprietà intrinseca delle pratiche discorsive di mantenere l'integrità e congruenza degli elementi che appartengono alle modalità discorsive messe in atto, in modo che non sia possibile generare una contraddizione, in senso narrativo.”* (Turchi, G.P., Orrù, L., 2014).

¹¹⁴ Lo spazio discorsivo è lo spazio teorico (dove trova fondamento l'impianto teorico stesso) e rappresenta ciò che si genera dagli “universi” di possibili configurazioni che il processo discorsivo può generare. (Turchi, G.P., Romanelli, M., Colaianni, L., 2012).

¹¹⁵ Facendo salvo quanto posto precedentemente rispetto al collocarsi all'interno di un assetto conoscitivo che considera il linguaggio ciò che genera la realtà - riprendendo anche la filosofia del linguaggio e in particolare autori come Wittgenstein e Foucault, per i quali ogni cosa si manifesta attraverso il linguaggio.

detto, rende possibile il manifestarsi del dire ma non lo esaurisce: nel momento in cui tracciamo il dire attraverso il detto facciamo in modo che si possa continuare a dire, e che quel dire sia già modificato rispetto a quello che era prima (in quanto si è interagito con esso, e il processo è andato avanti).

Il principio diventa qui l'ostensione, l'uso che conferisce valore alle unità simboliche (diverso ogni qual volta che si manifesta quella produzione). La regola d'uso¹¹⁶ consente dunque di mettere a disposizione sia una serie di detto - i valori delle unità simboliche - sia il processo del dire, quindi ciò che genera il detto. Esso corrisponde al principio di indeterminazione nella misura in cui si genera incertezza (del contenuto, nei valori che esso può assumere) nella certezza del processo¹¹⁷ (il dipanarsi del linguaggio).

Il passo che si è fatto con la *Scienza Dialogica* è di formalizzare tale principio - di formalizzare la regola d'uso del linguaggio -, in regole dell'uso¹¹⁸ (i *Repertori Discorsivi*¹¹⁹), al fine di governare la configurazione di senso che sta emergendo in quell'assetto, in modo da descriverla (prima) e modificarla (poi) la direzione in virtù dell'obiettivo che ci si è dati¹²⁰.

Si è cercato dunque di rispondere alla necessità di pensare una scienza che si occupasse dei processi interattivi dialogici (ossia delle infinite possibilità che si possono generare nel processo dialogico) in grado di disporre di un metodo e dunque della misura di tale processo, ossia:

¹¹⁶ “I vari modi attraverso cui il linguaggio ordinario, andando a configurare discorsivamente la realtà, modifica sé stesso (i valori delle unità simboliche e le regole di applicazione). E' l'ostensione in quanto il valore dell'unità simbolica viene dato ogni qualvolta si usa quell'elemento, quindi la regola è il valore assunto in quel determinato uso dall'unità simbolica” (<https://www.scienzadialogica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>).

¹¹⁷ Definito come “l'impiego del linguaggio ordinario che genera, costruisce e mantiene una configurazione discorsiva che si impone come realtà, per quanto non reale, nei suoi effetti pragmatici” (Turchi & Orrù, 2014).

¹¹⁸ “Ciò che distingue il linguaggio ordinario dai linguaggi formali: ogni qual volta (una regolarità dunque) si impiega il linguaggio ordinario, si dà la possibilità di modificare il valore delle unità simboliche; viceversa, ogni qual volta si impiega un linguaggio formale, il valore delle unità simboliche permane immutato. Si parla di regola dell'uso quando si definisce a priori le regole che vanno a muovere le unità simboliche prese in esame, si tratta delle regole per l'uso delle unità simboliche vedi: repertori discorsivi” (<https://www.scienzadialogica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>).

¹¹⁹ Nel merito dei quali si entrerà successivamente.

¹²⁰ La domanda che operativamente allora serve per questo secondo passaggio, una volta fotografata e descritta la configurazione di partenza è “come è possibile generare possibilità altre da quelle considerate nella configurazione?”. A fronte di un detto, che può essere “se mia moglie guadagna più di me mi sento un fallito”, come possiamo far sì che il valore osservato diventi un altro? Non dunque perché si è generata la produzione che abbiamo osservato, ma “come posso fare per cambiare il valore che in quel momento conferisce lo statuto di senso alla realtà”. Serve quindi generare piuttosto che spiegare.

“Una scienza che si occupi (come dall’etimo greco¹²¹) delle infinite nervature, delle infinite possibilità, ovvero dell’incertezza, che si possono generare da e nel processo dialogico. Gli elementi (le parole, ma per estensione, i segni), non solo si compongono, e compongono, in virtù delle regole della lingua, ma, nell’ostensione, nella regola d’uso, configurano diacronicamente ciò che, poi e contemporaneamente, per senso comune, si definisce realtà” (Turchi, 2009).

La Scienza Dialogica consente allora di “conoscere, ergo descrivere, il collocarsi delle configurazioni discorsive generate nelle interazioni su modalità di conoscenza proprie del senso scientifico o, antinomicamente, del senso comune, ovvero ciò che ‘ciascuno crede che tutti credano’ all’interno della cerchia sociale è considerato ovvio dai suoi membri”. (Turchi, Gherardini, 2017)

L’oggetto d’indagine è dunque costituito dalle differenti modalità d’uso del linguaggio ordinario: l’impiego di un insieme di unità simboliche e di regole di applicazione e composizione delle stesse attraverso le quali viene costruito discorsivamente ciò che definiamo realtà. Formalizzando tali regole sarà allora possibile avere a disposizione un assetto teorico che renda conto delle infinite possibilità di configurazione di realtà date dall’uso del linguaggio e di poterne anticipare le infinite unioni tra le stesse. Diventa in tal modo possibile descrivere il processo di configurazione discorsiva e misurarlo¹²².

Rifacendosi a quanto asserito precedentemente rispetto alla necessità di definire un’unità teorica come presupposto per poter parlare di misura all’interno del senso scientifico, risulta allora necessario porre tale riferimento per quanto concerne la Scienza Dialogica, tramite la descrizione della Teoria dell’Identità Dialogica e della metodologia di riferimento M.A.D.I.T.

3.6 Il metodo M.A.D.I.T (Metodologia per l’Analisi dei Dati Informatizzati Testuali)

La formalizzazione delle regole d’uso del linguaggio introdotta nel paragrafo precedente è avvenuta a partire da quanto posto da Foucault rispetto alla necessità di partire da un insieme in cui “bisognerà definire le regole che permettono di costruire enunciati diversi da quelli iniziali” (Foucault, 2013). Le diverse forme d’uso codificate, risultano allora finite

¹²¹ Dal greco διαλογικός, der. di διά “attraverso” λόγος “discorso”: lo studio del logos attraverso sé stesso. La scienza dialogica si occupa di trasformare il logos in un oggetto “attestabile” e misurabile, ossia in un linguaggio formale (Turchi & Orrù, 2014).

¹²² Si tratta, dunque, di collocarsi su un piano di Realismo Concettuale, e di inserirsi nell’alveo delle scienze con forma di asserto -ica.

nelle loro specificità¹²³, per quanto infinite le configurazioni discorsive che esse possono generare interagendo tra loro (Turchi & Orrù, 2014). Tale formalizzazione delle regole d'uso, è rappresentata da “elementi di base” chiamati “Repertori Discorsivi”, definiti come “una modalità finita di costruzione della realtà, linguisticamente intesa, con valenza pragmatica¹²⁴, che raggruppa anche più enunciati (denominati “arcipelaghi di significato¹²⁵”), articolata in frasi concatenate e diffusa con valenza di asserzione di verità¹²⁶, volta a generare (costruire)/mantenere una coerenza narrativa.” (Turchi & Orrù, 2014).

Le interazioni fra i Repertori costruiscono dunque lo spazio discorsivo, costantemente in espansione e contrazione, in virtù delle produzioni discorsive che si generano nell'interazione dei Repertori, potenzialmente infinite. Sul piano operativo, allora, modificando i repertori - le modalità d'uso del linguaggio che si stanno utilizzando - si modifica la “realtà”.

A livello metodologico la Scienza Dialogica si occupa di dati osservativi discorsivi - ossia tutto ciò che viene prodotto nel fluire del linguaggio ordinario nell'aggregazione delle unità simboliche fra loro - che vengono *fotografati* e assumono forma denominabile (in termini di repertori) come *testo*¹²⁷ (Turchi & Orrù, 2014). Gli elementi costitutivi del processo dialogico sono rappresentati dunque da ciò che il testo in quel momento porta, che vengono “raccolti” tramite una domanda, dove la domanda nella presente metodologia si pone come “ciò che viene prima” (non in modo cronologico ma secondo gli elementi descrittivi del *kairos*¹²⁸, il tempo discorsivo). Essa si configura infatti come l'elemento a fronte del quale

¹²³ Le regole codificate che si andranno a presentare sono infatti 24, distribuite nella Tavola Periodica dei Repertori Discorsivi. Quando il senso comune produrrà modalità che si configurano in modo altro, non mappabile da queste 24, la tavola muterà di numero.

¹²⁴ Con “valenza pragmatica” si definisce la capacità del Repertorio di “esprimere la certezza di ciò che è il declinato del processo dialogico in ciò che viene detto” (Turchi, Orrù, 2014): ciò che viene detto rappresenta dunque la realtà di fatto nelle sue ricadute.

¹²⁵ Essi concernono la dimensione di contenuto, e sono definiti “una tipologia di contenuto a sé stante che contribuisce alla costituzione del repertorio e sulla quale il repertorio si organizza in termini narrativi (in virtù della coerenza)” (Turchi, Orrù, 2014). È possibile che due configurazioni discorsive si differenzino per contenuto ma non per modalità (Repertorio).

¹²⁶ Il Repertorio assume la valenza di *asserzione di verità*, nei termini la produzione diventa “vera di per sé” dal momento in cui si è manifestata, tale per cui quando si configura la realtà, in qualunque modalità delle 24, è l'unica che esiste per come viene declinata in quel momento: è l'unica verità che il parlante in quel momento contempla e vede come possibile.

¹²⁷ Esso rappresenta dunque quanto è possibile raccogliere rispetto alla processualità con cui il linguaggio ordinario si mostra (non si riferisce quindi a una forma grafica, ma si tratta del precipitato del linguaggio in ogni sua forma).

¹²⁸ Che verrà approfondito in seguito.

si è generato quel particolare testo e non un altro, e dunque ha consentito di raccogliere quel testo e non altro¹²⁹ (Turchi & Orrù, 2014).

Una volta raccolto, tale testo viene descritto (denominato) attraverso i Repertori Discorsivi e la Tavola che li organizza.

Prima di entrare nel merito della seconda, si offrono alcune specifiche rispetto alle caratteristiche dei primi, al fine di chiarire il processo di denominazione (applicato nella ricerca descritta nel prossimo capitolo).

I Repertori Discorsivi rappresentano l'unità minima di manifestazione del processo dialogico (gli elementi attorno ai quali organizzare la teoria della misura), e la loro identità è mostrata nella loro definizione, specificata (scomposta) nelle precise e specifiche modalità di configurare che il repertorio impartisce alla costruzione di senso, chiamate *proprietà processuali*, ognuna delle quali può caratterizzare più di un repertorio, ma che in quella combinazione è tipica di quel repertorio e di quella regola¹³⁰. Esse hanno permesso di definire le caratteristiche principali e le differenze tra repertori e di delinearne la specificità, consentendo di descrivere il movimento e il comportamento dell'unità teorica.

Nell'essere definiti attraverso le proprietà processuali, il valore che viene attribuito ai Repertori nel processo di misurazione attualmente si esprime in due caratteristiche:

- il *Peso dialogico*: “la capacità del Repertorio di generare configurazioni discorsive rispetto al gruppo a cui appartiene (mantenimento, ibridi, generativi)”. Il peso dialogico è il concorso che quel repertorio specifico, quella regola specifica, porta con sé come peso di generazione della configurazione di senso: non tutti i repertori contribuiscono nello stesso modo a generare il senso, così come, nella metafora con la chimica, non tutti gli atomi contribuiscono allo stesso modo a generare la materia.

- il *Momento dialogico*: ovvero “il grado di relazione del Repertorio con gli altri repertori”. Se il peso dialogico dice qual è il contributo di ogni repertorio discorsivo alla configurazione di senso, il momento dialogico fornisce la misura di quale sia la forza aggregatrice di ogni repertorio, dove man mano che ci si allontana dall'origine i repertori sono sempre più impegnativi da coinvolgere (e hanno dunque un momento minore).

¹²⁹ Dove tutto ciò che genera una produzione discorsiva può essere definito come “domanda”, laddove viene usato strategicamente per perseguire un obiettivo e usato per raccogliere un testo (Turchi & Orrù, 2014). Questo, partendo dal presupposto che il testo non esiste di per sé ma viene generato da altro testo.

¹³⁰ Ed è ciò che consente di isolare quella specifica regola d'uso.

Grazie a queste due caratteristiche, è possibile dunque sistematizzare le relazioni fra repertori e rendere conto (misurare e descrivere) della configurazione discorsiva che si sta osservando.

Si procede ora a presentare la versione attuale della Tavola dei Repertori Discorsivi, all'interno della quale sono organizzati gli elementi descritti nel presente paragrafo.

3.6.1 La Tavola dei Repertori Discorsivi

La Tavola dei Repertori Discorsivi è rappresentata in forma radiale e descrive filogeneticamente la sintesi degli elementi in essa contenuti, dove “a partire dall’interazione fra le proprietà processuali “primordiali” (nella tavola indicate dalle lettere “A” e “B”), si coniano via via tutte le ulteriori modalità d’uso del linguaggio. Le proprietà processuali di ogni repertorio discorsivo sono definite tramite proposizioni che descrivono i criteri conoscitivi che permettono di isolare le proprietà stesse nel momento della denominazione. Ciò implica che nel corso dell’analisi della produzione discorsiva uno stralcio di testo, considerato come modalità finita di configurazione della realtà, può essere denominato tale in base alla saturazione delle proprietà processuali descritte nella tavola periodica¹³¹”. Essa diventa, nella Scienza Dialogica, l’osservatore - il linguaggio attraverso questa formalizzazione - che consente di produrre l’osservato tramite la denominazione del testo che si interroga¹³².

Nella tavola, a seconda delle loro proprietà e caratteristiche, i Repertori Discorsivi sono suddivisi in tre classi. Esse sono:

- *Repertori di Mantenimento*: sono regole di impiego del linguaggio ordinario che non consentono di generare uno spostamento verso configurazioni discorsive altre rispetto a quella attualmente disponibile, bensì la mantengono uguale a sé stessa rispetto alle proprietà processuali. Essi consentono di mantenere “uguale a sé stessa” la realtà rispetto alla possibilità di offrire occasioni per la “generazione” di configurazioni “altre” e sono tutti quei modi che abbiamo di porzionare il linguaggio con i quali tentiamo di mantenere la posizione e la configurazione che in quel momento il testo assume, uguale a sé stesso.

¹³¹ https://it.wikipedia.org/wiki/Dialogica#La_Tavola_dei_Repertori_Discorsivi

¹³² La domanda che attualmente consente di poter definire quali sono le proprietà del processo e quindi quale la denominazione è “a cosa serve?” quella porzione di testo in virtù di una domanda di riferimento, o di un obiettivo che ci si è dati.

Due stralci afferenti a tale classe potrebbero allora essere: *“Il divario di genere nel lavoro è una vergogna”* e *“Le donne devono stare a casa con i propri figli”*.

- *Repertori Generativi*: regole di applicazione del linguaggio ordinario che consentono di produrre uno spostamento verso configurazioni discorsive “altre” da quelle già rese disponibili nel processo dialogico (Turchi, Orrù, 2014). I repertori generativi hanno un peso dialogico in grado di modificare una configurazione di mantenimento, interagendo con essa. Si caratterizzano per una coerenza narrativa che contribuisce quindi alla variabilità della configurazione discorsiva che si sta generando. Si tratta di produzioni discorsive che generano una realtà nei termini in cui questa può modificarsi e viene ad essere costruita in modo condiviso dai parlanti, consentendo in tal modo sia di condividere con il proprio interlocutore ciò di cui si sta parlando, sia di costruire nel dialogo infinite possibilità future. Una produzione testuale che usa un Repertorio Generativo potrebbe allora essere: *“Il divario di genere si può definire come una disparità generata da una teoria esplicita o non esplicita che porta a formulare una scelta di una figura professionale in base al genere e non in base al altri elementi”*.

- *Repertori Ibridi*: si tratta di regole di applicazione del linguaggio ordinario che possono assumere sia una valenza di mantenimento che una generativa in virtù dei repertori con cui interagiscono. Si tratta di produzioni discorsive che traggono la propria “direzione generativa” dal repertorio discorsivo a cui si congiungono: producono uno spostamento che può andare nella direzione del mantenimento o della generatività in virtù delle associazioni tra Repertori a loro volta di mantenimento o generativi. Sono pertanto degli acceleratori: non hanno una direzione ma consentono di aumentare la direzione di mantenimento o generativa in virtù dell’associazione. Essi sono soggetti quindi al tipo di coerenza narrativa dei repertori a cui si legano. Per fare un esempio, all’interno dello stralcio *“Le donne hanno meno possibilità lavorative, soprattutto quando si tratta di ruoli manageriali”*, è possibile osservare due regole d’uso del linguaggio diverse: la prima porzione del testo, *“Le donne hanno meno possibilità lavorative”*, risulta afferente alla classe dei Repertori di Mantenimento in quanto configura una realtà in termini certi e immutabili. La seconda porzione dello stralcio offerto come esempio, *“soprattutto quando si tratta di ruoli manageriali”*, rientra nei Repertori Ibridi – in quanto assume la funzione di specificare quanto posto in precedenza – e assume in questo la valenza di un Repertorio di Mantenimento, in virtù del testo con cui interagisce all’interno del processo discorsivo.

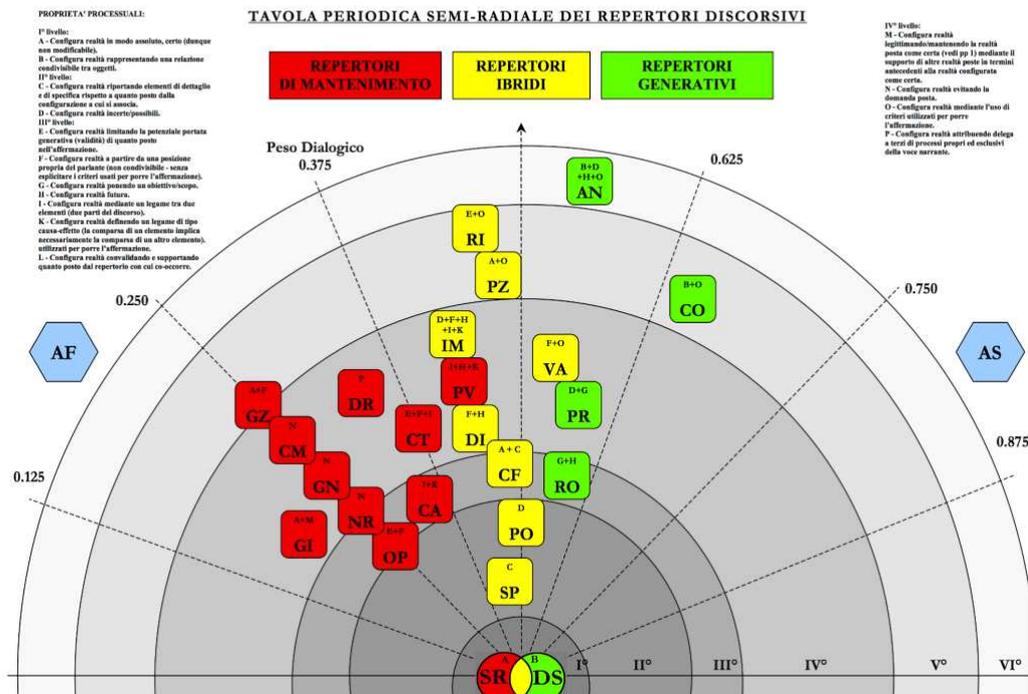


Figura 3.2: Tavola Periodica dei Repertori Discorsivi

3.7 La Teoria dell'Identità Dialogica

L'ultimo passaggio che si ritiene necessario compiere per considerare conclusa e completa la presentazione della proposta teorica e metodologica che si sta delineando nel presente elaborato è l'introduzione alla Teoria dell'Identità Dialogica (TID), principale teoria di riferimento della Scienza Dialogica.

La Teoria dell'Identità Dialogica consente di descrivere il modo in cui gli elementi processuali del linguaggio ordinario - ovvero i Repertori Discorsivi e le proprietà processuali che interagiscono tra loro -, danno origine a configurazioni discorsive (che prendono per l'appunto il nome di "identità dialogiche") (Turchi, 2007; Turchi, 2009). L' "identità dialogica" oscilla quindi tra modalità interattive di mantenimento e generative, caratterizzandosi, nel momento della rilevazione, per precisi valori di generatività e dialogicità (ovvero precisi valori di peso e momento dialogico). Essa viene definita all'interno dello spazio discorsivo attraverso l'intersezione fra tre vertici, tre polarità, che vengono intese come "nuclei costitutivi di tre dimensioni processuali denominate identità dialogiche" (Turchi, Orrù, 2014): l'identità dialogica non risiede allora in nessuna di tali polarità, ma si genera nell'interazione delle tre. Per "identità" ci si riferisce allora allo

specifico valore che l'unità simbolica assume nel momento in cui si manifesta nella configurazione discorsiva, costruito attraverso l'intersecarsi di discorsi, all'interno di un'accezione puramente processuale e diacronica, ossia in continuo divenire e cambiamento in virtù dell'interazione costante delle tre parti che la compongono (da cui appunto, "dialogica")¹³³. Questo, laddove per *momento in cui si manifesta* non ci si riferisce ad una dimensione di *kronos* - il tempo cronologico - bensì di *kairos* - il tempo discorsivo: il momento di produzione e dunque della condizione dell'impiego della regola d'uso del linguaggio¹³⁴.

Per quanto concerne le tre "polarità discorsive", esse si configurano come segue:

- Polarità del *Resoconto* (o *Personalis* o *Auto-attribuzione*): comprende (genera e occupa) tutti gli usi dell'unità simbolica in cui la produzione discorsiva si focalizza, dal punto di vista linguistico, sulla voce in prima e terza persona singolare o plurale (es. "Io", "Noi"; "Egli", "Essi") nell'uso del linguaggio, in termini attuali ("sono", "siamo"), retrospettivi ("ero", "eravamo") o anticipatori ("sarò", "saremo"), muovendosi in una dimensione auto attributiva¹³⁵.

- *Alter* (o *narrazione* o *etero-attribuzione*): la voce che concorre alla generazione della configurazione, in seconda o terza persona, singolare o plurale ("tu", "voi"), in termini attuali "sei", "siete"), retrospettivi ("eri", "eravate") o anticipatori ("sarai", "sarete"). Si tratta dunque di quelle produzioni discorsive che generano una narrazione verso qualcosa di esterno (già reso disponibile nel processo dialogico)¹³⁶.

- *Matrice collettiva* (o *propter omnia* o *propter omnes*): costituita da tutte le infinite produzioni discorsive possibili all'interno dello spazio discorsivo, che esauriscono tale spazio contemplando anche quelle non ancora concepite. La terza polarità rende dunque possibili delle altre due, contenendo al suo interno tutte le interazioni possibili (in quanto

¹³³ L'identità dialogica è allora "il valore di un'unità simbolica proprio di uno specifico momento di manifestazione del linguaggio" (Turchi & Vendramini, 2017).

¹³⁴ Da un punto di vista teorico, il *kairos* rappresenta una delle cinque dimensioni che caratterizza lo spazio discorsivo. Da un punto di vista operativo, il *kairos* consente di rilevare la configurazione in qualsiasi momento *kronos*, e quindi ad esempio in un tempo *kronos* t0 iniziale ed in un successivo tempo *kronos* t1, entrambi relativi allo stesso tempo *kairos* (presente, passato o futuro).

¹³⁵ I riferimenti grammaticali indicati sono propri della lingua italiana. Laddove si prendesse a riferimento una lingua altra, le polarità verrebbero rappresentate in riferimento ad unità simboliche proprie di tale codificazione.

¹³⁶ Alla luce di tali definizioni, si rende visibile come uno stesso parlante possa produrre una configurazione di realtà impiegando entrambe le dimensioni descritte, collocando la produzione discorsiva sia in *Personalis*, sia in *Alter*

il linguaggio naturale offre potenzialmente tutte quelle possibilità che possono essere poi declinate in Personalis e in Alter).

L'identità dialogica si costruisce quindi nell'interazione delle parti qui descritte, in aggiunta alle quali – oltre al tempo discorsivo – si aggiunge infine la quinta dimensione teorica: la coerenza narrativa. Essa viene definita come “*proprietà organizzatrice degli elementi che costituiscono le produzioni discorsive, atta a mantenere costante (temporaneamente) la congruenza e l'integrità delle stesse*” (Turchi & Orrù, 2014). Quando si genera un'identità, in virtù della caratteristica intrinseca del processo discorsivo, ogni polarità ha una propria coerenza narrativa, la quale interagisce a sua volta con tutta l'identità dialogica. Ogni polarità è allora regolata dalla propria coerenza narrativa e contemporaneamente dalla coerenza narrativa dell'identità dialogica, ottenuta dall'interazione delle tre: ha una propria direzione ma persegue un obiettivo comune. Si genera così una dinamica in cui l'influenza della coerenza narrativa di ciascuna polarità è in relazione con la coerenza narrativa dell'intero spazio discorsivo, andando a costruire legami retorico – argomentativi che rendono lo spazio flesso, e non piano (si veda Figura 3.3).

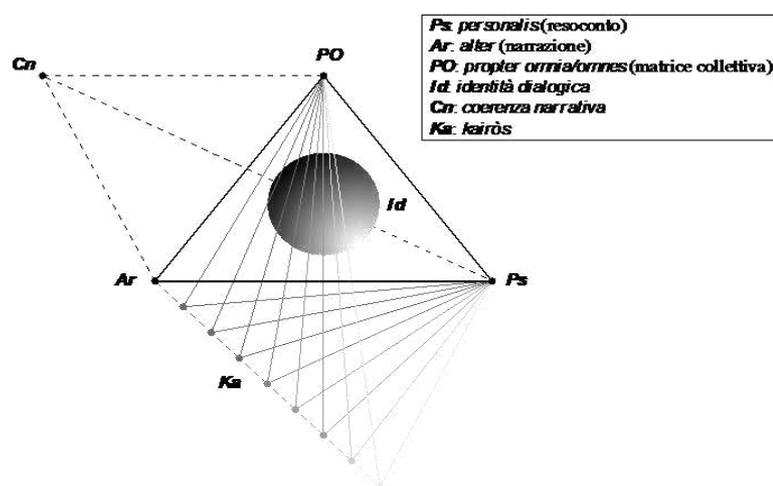


Figura 3.3 Rappresentazione grafica della Teoria dell'Identità Dialogica

Le polarità, dunque, poggiano su piani differenti in uno spazio discorsivo contraddistinto da cinque dimensioni: *polarità Personalis, polarità Alter, Matrice Collettiva, kairos e coerenza narrativa* (Turchi & Orrù, 2014).

La realtà discorsiva, ponendoci a livello processuale, ha origine quindi a partire non dal singolo parlante, bensì dall'interazione tra tutte le dimensioni descritte: le produzioni discorsive di una certa realtà sono generate collettivamente, divenendo modalità

conoscitive condivise nel senso comune, per depositarsi nella “matrice collettiva” e rendersi disponibili tra le infinite possibilità discorsive¹³⁷. In questo senso, l’identità risulta un costrutto teorico¹³⁸ che si costruisce all’interno di un processo dialogico in costante trasformazione, in funzione del contributo proprio delle dimensioni coinvolte: allora, maggiore sarà - nella rappresentazione grafica - la distanza tra le tre polarità (e quindi l’espansione dell’Identità Dialogica nello spazio discorsivo), maggiore sarà la gamma delle “realità possibili” che, sotto forma di discorsi, si stanno considerando. Viceversa, laddove la coerenza narrativa della configurazione risulterà alta (andando a sovrapporre le polarità “piegandole” verso il centro), minore sarà la diversificazione disponibile nella configurazione, che si muoverà verso una direzione di *tipizzazione* l’identità (andando dunque a considerare un numero ristretto di produzioni discorsive possibili, che vanno poi a confermarsi nelle interazioni successive¹³⁹). “L’Identità Dialogica risulta ‘tipizzata’, nella misura in cui ciò di cui si parla, coincide con una ‘tipologia’ di fatti e non manifestazioni di ostensione sempre diverse (dunque incerte)” (Turchi & Vendramini, 2017). Ci si riferisce allora a tale tipizzazione con il termine “*carriera biografica*”, definita come “la trama di produzioni discorsive poste in termini attuali e in anticipazione (proiezione futura), che caratterizzano sia il livello di resoconto personale che di narrazione da parte di terzi (anche istituzionale) e che assumono carattere di previsioni e/o di spiegazioni rispetto al comportamento attuale e/o passato¹⁴⁰”. Al contrario, ci si riferisce alla condizione di ampia distanza, incertezza e diversità tra le polarità discorsive con il termine “*biografia*”, ovvero “l’insieme di produzioni discorsive che configurano l’intero spettro degli eventi che si sono descritti, e che contemplano l’anticipazione degli scenari possibili a partire da un punto della traccia biografica, che altrimenti genererebbero l’innescò di configurazioni discorsive ascrivibili ad un processo di ‘carriera biografica’¹⁴¹”.

Al fine di promuovere un processo di cambiamento piuttosto che di mantenimento dell’assetto attualmente vigente, è allora necessario rendere disponibile una gamma più ampia di produzioni discorsive possibili, in modo da allontanare tra di loro le polarità discorsive ed aumentare l’incertezza, contrastando un processo di *tipizzazione* di quel

¹³⁷ [https://it.wikipedia.org/wiki/Dialogica#La_teoria_dell'identit%C3%A0_dialogica_\(TID\)](https://it.wikipedia.org/wiki/Dialogica#La_teoria_dell'identit%C3%A0_dialogica_(TID))

¹³⁸ “Un termine assume un valore simbolico (significato) diverso a seconda del riferimento teorico mediante il quale è stato impiegato. Pertanto, assume un determinato significato solo all’interno di quella precisa, specifica applicazione teorica ed entro un medesimo ambito disciplinare”
<https://www.scienzadialogica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>.

¹³⁹ In termini di kairos.

¹⁴⁰ <https://www.scienzadialogica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>

¹⁴¹ <https://www.scienzadialogica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>

particolare contenuto - qualunque esso sia -, dove le infinite direzioni che le produzioni discorsive potrebbero intraprendere vengono uniformate, in favore dell'incremento delle realtà descritte e anticipate come "possibili".

Attraverso la raccolta del dato osservativo testuale, è allora possibile - grazie ai riferimenti teorici-metodologici messi a disposizione fino a qui - descrivere le configurazioni di realtà attualmente disponibili rispetto a ciò che si vuole studiare, in modo da avere chiaro dove inserirsi al fine di direzionarle altrove, perseguendo un obiettivo di cambiamento (e facendo dunque accadere qualcosa di diverso rispetto a ciò che è attualmente possibile nello spazio discorsivo) e generando una configurazione "altra" rispetto a quella di partenza.

3.8 M.A.D.I.T. per la ricerca/intervento

Prima di concludere il capitolo, si presentano ora i passaggi metodologici propri della metodologia M.A.D.I.T nel momento in cui si propone un progetto di ricerca o un intervento. Al fine di rimanere aderenti ad una modalità conoscitiva che possa dirsi rigorosamente appartenente al senso scientifico, e che dunque rispetti il piano epistemologico sul quale si adatta, serve infatti definire e dichiarare gli assunti fondativi del processo di conoscenza. Da qui, l'esigenza di esplicitare i passaggi metodologici di M.A.D.I.T., a partire dai quali è stata progettata la ricerca che verrà illustrata nel prossimo capitolo:

1. *delineazione degli elementi di cornice del progetto di ricerca-intervento, ossia la premessa.* Tale fase permette di tracciare gli aspetti di contesto storico-culturali in cui si sviluppa la ricerca intervento e la cornice teorico-epistemologica entro cui la ricerca si fonda. Attraverso quanto emerge durante questa analisi è possibile tracciare l'esigenza a cui il progetto fa riferimento. In tal modo il ricercatore dispone dei riferimenti conoscitivi necessari e delle prassi operative durante tutto l'arco di durata della ricerca (Turchi, 2009);
2. *la definizione dell'obiettivo/i in riferimento al piano epistemologico adeguato all'oggetto di intervento.* Per obiettivo si definisce "uno scopo astratto che innesca una serie di processi organizzativi, come ad esempio l'attuazione di strategie, che risulti condivisibile e misurabile rispetto all'efficacia da raggiungere, rilevata attraverso opportuni indicatori di risultato" (Turchi, 2009, pag. 89). L'obiettivo rappresenta, pertanto, una dichiarazione di ciò che si vuole raggiungere con la ricerca, ossia ciò che non è ancora realizzato ma concretizzabile in termini di risultato soltanto a seguito dell'attuazione di quanto predisposto (Turchi, 2009). Definire un obiettivo, permette inoltre di disporre del

criterio di condivisibilità tra i partecipanti coinvolti nella ricerca, che possono pertanto operare in riferimento ad un medesimo orizzonte conoscitivo - e dunque mantenere coerente e coesa l'azione di ciascun ruolo coinvolto. Infine, l'obiettivo deve essere misurabile in termini di risultato: risulta da una parte necessario attestarne la coerenza rispetto al piano epistemologico all'interno del quale si colloca, e dall'altra misurare lo scarto tra quanto dichiarato e il risultato ottenuto, in modo tale da rilevare il grado di efficacia di ciò che è stato progettato (Turchi, 2009);

3. *la delineazione delle strategie coerenti al perseguimento dell'obiettivo definito.* A fronte della definizione dell'obiettivo, il passaggio metodologico successivo è quello di delineare le strategie che possano contribuire al suo perseguimento. La delineazione delle strategie deve rispettare i criteri di aderenza, coerenza ed efficienza. Con aderenza ci si riferisce al fatto che le strategie devono risultare poste entro lo stesso piano epistemologico dell'obiettivo delineato; la coerenza permette alle strategie di tenere traccia del percorso, quantificando il grado di efficienza dell'intervento. Infatti, l'efficienza rappresenta il parametro in grado di monitorare l'andamento del processo in atto, dunque di compiere delle valutazioni in merito alle possibilità e alle modalità di perseguimento dell'obiettivo nel corso della ricerca, ossia risponde alla domanda "come posso raggiungere l'obiettivo dato" (Turchi, 2008). Anche questo passaggio, come il precedente, evidenzia la necessità di disporre di una precisa competenza di anticipazione rispetto al modo in cui il progetto andrà a dipanarsi a seconda delle scelte operate; così da poter gestire eventuali criticità che possono presentarsi lungo il percorso operativo (Turchi, 2009);

4. *l'utilizzo degli strumenti idonei per declinare il piano operativo.* Il criterio della coerenza della strategia rispetto all'obiettivo si realizza in maniera fondativa nel passaggio dall'utilizzo degli strumenti operativi dedicati alla descrizione dell'oggetto d'indagine; essi rappresentano la possibilità di effettiva concretizzazione di quanto tracciato nei punti precedenti (Turchi, 2009);

5. *pianificazione delle azioni da attuare.* La strutturazione di una pianificazione è il punto di riferimento in termini di monitoraggio dello sviluppo del progetto di ricerca. Tale piano di azioni sarà, nel processo, costantemente soggetto a modifiche in virtù di quanto accade e in virtù della competenza anticipatoria applicata da parte del ricercatore (Turchi, 2009).

3.9 Conclusioni

L'obiettivo del presente capitolo era quello offrire una proposta teorico-metodologica, fondata su presupposti conoscitivi ed epistemologici diversi da quelli attualmente utilizzati dalla psicologia, che potesse inserirsi nella gestione dell'assetto critico individuato e descritto nel primo capitolo del presente elaborato, affianco alle strategie già attualmente messe in campo da diverse discipline osservate e delineate nel secondo capitolo. A fronte di quanto messo a disposizione nel presente capitolo, è possibile ora riprendere l'aspetto che si propone essere critico rispetto al modo in cui si è mossa la psicologia fino ad ora. In particolare, se l'assunzione del linguaggio come principio conoscitivo consente di osservare anche il "come" si genera una data realtà nell'uso del linguaggio, la mera osservazione dei contenuti non consente di svolgere questa operazione, e dunque di osservare il processo di configurazione della realtà. Pertanto, lo scarto che si propone si colloca proprio qui: è infatti a partire da questi presupposti e attraverso i riferimenti teorici e metodologici della Scienza Dialogica (il metodo M.A.D.I.T. e la teoria dell'Identità Dialogica) che si è sviluppata la ricerca che verrà descritta nel prossimo capitolo.

Prima di entrare nel merito della stessa, è ora necessario e possibile - alla luce di quanto fin qui argomentato -, condividere l'esigenza (delineata a fronte degli elementi fin qui descritti), a cui si cercherà di rispondere con tale ricerca, ovvero *la necessità di riconfigurare il contributo della donna nella società in termini discorsivi e promuovere la possibilità di avere a disposizione discorsi altri rispetto a quelli attualmente utilizzati per dire del tema in analisi.*

Capitolo IV

Il Divario di Genere nel Lavoro come Configurazione Discorsiva: una ricerca sul territorio italiano

Nel capitolo precedente si è messo in luce come all'interno della proposta teorica qui presa a riferimento - quella della Scienza Dialogica - si asserisce che il mondo sia tutto ciò che si può dire (Turchi & Celleghin, 2010). Tale assunto teorico delimita il campo di applicazione della metodologia M.A.D.I.T. (qui utilizzata) all'uso del linguaggio, ovvero al modo in cui si costruisce la realtà di senso: se il linguaggio è ciò che genera la realtà, è il logos, attraverso il logos, a diventare oggetto di indagine e strumento di cambiamento. Sempre per assunto teorico, la realtà di senso viene continuamente costruita dagli interagenti: di conseguenza, se si osserva una configurazione nella Comunità, per teoria ciò significa che la Comunità sta, in qualche modo, mantenendo tale configurazione. Il modo in cui ogni voce (o snodo) contribuisce al mantenimento di una narrazione, è tale in funzione del ruolo che in quel momento (dialogico) esso assume (Turchi & Orrù, 2014). Infine, è solo a partire da un testo che è possibile generare cambiamento: solo raccogliendo la configurazione dell'interlocutore abbiamo uno spazio (discorsivo) dove inserirci, a partire dal quale ridirezionare il processo per promuovere cambiamento (Turchi & Orrù, 2014). È infatti, a partire dal logos, ovvero dalle modalità che contraddistinguono la configurazione discorsiva dell'interlocutore (in questo caso la Comunità), che è possibile, attraverso il logos, generarne delle altre (Turchi & Romanelli, 2012).

Alla luce di ciò, una volta raccolti gli elementi di premessa a fondamento dell'assetto critico e condotta un'analisi della letteratura scientifica prodotta nell'alveo della psicologia e di altre discipline al fine di osservare quali strategie siano state messe in campo finora per la gestione della criticità evidenziata nel primo capitolo, l'elaborato si propone ora di raccogliere, osservare e descrivere la configurazione attualmente offerta dalla Comunità rispetto al tema considerato. Disporre di questi elementi, ovvero del testo prodotto dai diversi ruoli che partecipano al processo discorsivo qui d'interesse - e che comprendono sia le produzioni discorsive che mantengono la criticità osservata, sia le produzioni che contribuiscono ad "allontanarsi" dalla stessa - mette - secondo i presupposti teorici adottati - nelle condizioni di formulare una proposta alternativa e complementare a quelle attualmente disponibili, e dunque di offrire un contributo alla Comunità.

Nei prossimi paragrafi si andrà dunque a descrivere la ricerca prodotta e i relativi risultati. In particolare, la presentazione di quanto svolto verrà tracciata riprendendo i passaggi metodologici M.A.D.I.T delineati nel capitolo precedente, ad eccezione del primo passaggio relativo all'analisi di premessa, ampiamente trattato nel Capitolo 1.

4.1 Descrizione della ricerca

4.1.1 Obiettivo della ricerca

Nei primi due capitoli del presente elaborato è stato descritto quanto è emerso dall'analisi della letteratura e delle produzioni di senso comune in termini di criticità, ricadute e strategie relative al divario di genere negli assetti lavorativi. Da tale analisi è risultato che gli aspetti affrontati più trasversalmente e in misura maggiore rispetto al tema preso in considerazione siano la disparità nell'accesso al lavoro, la disparità nell'accesso a ruoli di "elevata responsabilità", e la disparità salariale. Questo, sia in termini di ricadute (la dipendenza economica come fattore discriminante nel rimanere in relazioni violente, l'insoddisfazione nelle mansioni lavorative o per il divario salariale correlata a maggiore ansia e depressione); sia in termini di oggetto di intervento delle strategie messe in campo dalle diverse discipline (le quote rosa attraverso la definizione di una percentuale minima di presenze femminili nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati; l'introduzione da parte dell'Unione Europea di nuove misure vincolanti in materia di trasparenza salariale; la promozione di politiche economiche di sussidi e incentivi per incrementare e favorire l'occupazione femminile e le possibilità imprenditoriali per le donne, etc.); sia in quanto elementi portati dalla Comunità come critici, e intorno ai quali si configura la Richiesta¹⁴².

Pertanto, per rispondere al secondo passaggio della metodologia M.A.D.I.T.¹⁴³, con la ricerca condotta ci si è proposti di osservare quanto configurato dalla comunità rispetto agli aspetti delineati, ponendosi l'obiettivo di ***descrivere la configurazione discorsiva "donna negli assetti lavorativi", con particolare riferimento all'accesso al lavoro, all'accesso a***

¹⁴² Si consideri paragrafo 1.3

¹⁴³ Si consideri paragrafo 3.9

cariche di elevata responsabilità e alla parità salariale.

Entrando più nello specifico, mantenendo come presupposto quanto offerto nel capitolo precedente, nella ricerca che si sta presentando si è considerato come riferimento teorico la teoria dell'Identità Dialogica, che definisce “donna negli assetti lavorativi” (così come ad esempio “violenza di genere”) una configurazione discorsiva di realtà, prodotta attraverso l'uso del linguaggio dalle (e fra le) diverse voci - o polarità: Personalis, Alter, Propter Omnia/Omnes - che a vario titolo contribuiscono alla sua generazione¹⁴⁴. Tutti coloro che partecipano “a dire” della configurazione che si vuole osservare, contribuiscono dunque a costruire ciò che compone l'Identità Dialogica dell'oggetto che stiamo andando ad esplorare, in virtù del posizionamento discorsivo che in quel momento (sempre discorsivo) ricoprono, e dunque contribuiscono a generare la realtà che osserviamo rispetto a quello specifico tema.

Tenendo quanto condiviso come punto di partenza, le domande da cui muove questa ricerca sono perciò le seguenti: quali configurazioni di senso contribuiscono a mantenere le differenze di genere negli ambienti lavorativi - in riferimento alle criticità indicate - e quali invece promuovono le diversità tra i due generi, generando un cambiamento della configurazione e andando a valorizzare l'unico ruolo che ci riguarda tutti, quello del cittadino? E dunque, cosa promuovono le modalità d'uso del linguaggio attualmente impiegate rispetto alle situazioni descritte all'interno delle premesse? Quali ruoli contribuiscono a mantenere tale criticità?

È con tali interrogativi che è stata progettata la ricerca che a breve verrà presentata.

4.1.2 Strategie e strumenti: raccolta e analisi testuale

Prima di entrare nel merito della ricerca, è necessario compiere un ultimo passaggio: in questo paragrafo verranno infatti condivise infatti le strategie e gli strumenti di raccolta e analisi disponibili all'interno del Modello Dialogico e di cui ci si è valse per lo studio qui condotto.

In riferimento al terzo passaggio della metodologia M.A.D.I.T., ossia quello relativo alla delineazione delle strategie della ricerca¹⁴⁵, al fine di perseguire l'obiettivo di descrizione

¹⁴⁴ Si consideri paragrafo 3.7

¹⁴⁵ Si consideri paragrafo 3.9

del dato testuale, ci si è avvalsi della strategia della domanda generatrice di testo. Essa diventa uno stratagemma che, in virtù del suo obiettivo, consente strategicamente di produrre un determinato testo, ovvero di generare e sollecitare una specifica (possibile) porzione dello spazio discorsivo - ad esempio attraverso una collocazione di ruolo o rendendo maggiormente disponibili alcune modalità discorsive piuttosto che altre. In particolare, all'interno della ricerca che si sta presentando si è utilizzata la domanda aperta, in quanto essa consente di osservare come il rispondente genera la configurazione di realtà oggetto di indagine sia in termini di contenuti espressi, sia in termini di modalità d'uso del linguaggio attraverso cui questi contenuti sono portati.

Una volta raccolto, il testo è stato analizzato attraverso la Tavola Periodica dei Repertori Discorsivi. Riprendendo la definizione offerta nel capitolo 3, con Repertorio Discorsivo si definisce “una modalità finita di costruzione della realtà, linguisticamente intesa, con valenza pragmatica, che raggruppa anche più enunciati (denominati “arcipelaghi di significato”), articolata in frasi concatenate e diffusa con valenza di asserzione di verità, volta a generare (costruire)/mantenere una coerenza narrativa (Turchi, 2009)”. Il processo di analisi relativo a tale unità teorica prende il nome di **denominazione**. A fronte delle proprietà processuali proprie di ogni Repertorio Discorsivo, infatti, è possibile isolare tale modalità d'uso del linguaggio nel testo osservato, consentendo in questo modo di rendere conto dell'architettura retorico-argomentativa attraverso cui le diverse unità simboliche interagiscono tra loro, configurando quella data realtà. Per i passaggi di denominazione del testo si è fatto riferimento alla metodologia M.A.D.I.T. (Turchi, 2009). Per la consultazione, sono disponibili in allegato. In Appendice 1 sono inoltre inseriti tutti i Repertori Discorsivi e le relative definizioni e proprietà processuali.

Come precedentemente argomentato¹⁴⁶, ogni Repertorio dispone poi della caratteristica specifica del Peso Dialogico, ovvero della “capacità del Repertorio di generare configurazioni discorsive rispetto al gruppo a cui appartiene (mantenimento, ibridi, generativi)”. La misura del Peso Dialogico varia da un valore di 0,1 (tendenza alla minima generatività) ad un valore di 0,9 (tendenza alla massima generatività), ed è definito a livello teorico tenendo conto dell'impossibilità di una configurazione di essere totalmente non generativa (in quanto nel momento stesso in cui si mostra genera quella specifica realtà) o

¹⁴⁶ S consideri paragrafo 3.6

totalmente generativa (e quindi completamente mutevole). Il processo di denominazione consente di disporre della misura del Peso Dialogico non solo del singolo repertorio, ma anche della configurazione totale osservata e della configurazione prodotta da ciascuna polarità. È possibile quindi ottenere il valore numerico della generatività di quella specifica configurazione e del contributo specifico di ciascuna polarità. Nelle fasi di descrizione e discussione dei dati, verrà offerto e argomentato tale valore.

L'esito del processo di analisi - denominazione dei Repertori Discorsivi e categorizzazione degli Arcipelaghi di significato - della configurazione di realtà "donna in assetti lavorativi" dei partecipanti è stato da ultimo inserito all'interno del software D.I.ANA. (Dialogical Interface for ANALysis¹⁴⁷). Tale *strumento*, rispondendo al quarto passaggio della metodologia M.A.D.I.T, mette a disposizione l'output relativo alla misurazione delle configurazioni di realtà nell'unità di misura del Peso Dialogico, le percentuali con cui ogni Repertorio Discorsivo si manifesta all'interno delle produzioni discorsive e le percentuali degli arcipelaghi di significato veicolati da ciascun Repertorio. D.I.Ana consente dunque di assolvere a diverse funzioni che siano massimamente precise nei conti e che generino output grafici oltre che le varie frequenze delle analisi ad entrambi i livelli (sia di processo che di contenuto)¹⁴⁸. Nello specifico, il calcolo del Peso Dialogico, la generazione delle contingenze arcipelaghi/repertori con le percentuali di occorrenza; la generazione di output grafici automatici in virtù dei dati raccolti.

In fase di descrizione dei dati verrà dunque messo a disposizione quanto generato rispetto agli strumenti teorici qui condivisi, restituendo un dato non solo numerico - generato dal foglio di calcolo output - ma anche, per l'appunto, descrittivo.

4.1.3 Impianto di analisi

Una volta illustrate le modalità generali di costruzione della ricerca e dei processi relativi all'analisi dei dati, è possibile ora entrare nello specifico di quanto svolto per perseguire l'obiettivo posto.

¹⁴⁷ Lo strumento è stato costruito in seno al Comitato Scientifico M.a.d.i.t. presso il Dipartimento Fisppa dell'Università degli studi di Padova.

¹⁴⁸ <https://www.scienzadialogica.com/copia-di-madit-per-la-denominazione>

Per rilevare la configurazione discorsiva “donna negli assetti lavorativi” (in riferimento alle tre aree specifiche indicate) - così come indicato dall’obiettivo da perseguire -, è stato costruito un protocollo a 10 domande aperte per interrogare quelle che nella Teoria dell’Identità Dialogica vengono definite polarità *Personalis* e *Alter*, ed è stata progettata una raccolta di testo sulle piattaforme social (in particolare Twitter) - attraverso parole chiave costruite in concordanza con le domande relative al protocollo - per osservare la polarità della *Matrice Collettiva*.

Nello specifico, la polarità *Personalis* è rappresentata in questo caso dal ruolo “donna lavoratrice”, mentre la polarità *Alter* da tutti gli altri ruoli che contribuiscono a generare una realtà relativa a tale configurazione (in particolare, il ruolo “uomo lavoratore”, “uomo non lavoratore”, “donna non lavoratrice”). Tali aspetti sono stati monitorati e suddivisi sulla base delle informazioni anagrafiche offerte dal rispondente all’inizio della compilazione del questionario, come verrà presentato in seguito.

La *Matrice Collettiva* è invece rappresentata per teoria da tutte le produzioni discorsive possibili rispetto al tema oggetto di indagine, posti attraverso forme grammaticali altre dalla prima persona singolare o plurale o dalla seconda persona singolare o plurale. Tale polarità, è stata quindi osservata attraverso la raccolta e l’analisi di testi prodotti sui social network in quanto utilizzati come rappresentativi delle produzioni discorsive attualmente disponibili.

4.1.4 Protocollo di indagine: *Personalis* e *Alter*

Considerando l’obiettivo della ricerca - e quindi la necessità di raccogliere i testi attualmente prodotti dalla (e nella) Comunità -, non sono stati individuati criteri di esclusione in termini di partecipazione alla ricerca. Al fine di monitorare il gruppo oggetto di indagine, è stata tuttavia richiesta la compilazione di una scheda socio-anagrafica i cui dati ed informazioni sono stati utilizzati per osservare il posizionamento del contributo offerto rispetto agli elementi anticipati, e verranno utilizzati per illustrare i risultati. Nello specifico i dati informativi che si è chiesto di fornire sono:

1. Età
2. Genere con cui ci si identifica
3. Occupazione/Nessuna occupazione
4. Regione di provenienza

In linea con l'obiettivo dell'elaborato e della ricerca, sono poi costruiti due assi di valutazione distinti, che afferiscono a due processi differenti e sulla base dei quali verranno argomentati i dati nel prossimo capitolo:

1. Configurazione relativa al divario di genere negli assetti lavorativi.
2. Strategie di gestione del divario di genere negli assetti lavorativi.

Rispettivamente al primo sono state costruite 8 domande che andassero ad osservare il processo relativo alla configurazione di un divario di genere negli assetti lavorativi rispetto alle tre aree indagate. Relativamente al secondo, sono state costruite 2 domande che permettessero di esplorare le produzioni discorsive della Comunità in termini di strategie di gestione della criticità attualmente disponibili e future.

Nella tabella 4.1 (inserita nel prossimo paragrafo) si riportano le domande costruite relativamente agli aspetti considerati nella ricerca. Al fine di rimanere aderenti ai riferimenti teorici, ogni domanda risponde ad un sotto-obiettivo specifico, che si inserisce nel macro-obiettivo della ricerca e che ha consentito in fase di misurazione della configurazione di attribuire i relativi repertori discorsivi in modo adeguato.

4.1.5 Processo di raccolta attraverso le piattaforme social: la Matrice Collettiva

Considerando l'obiettivo della ricerca, gli stratagemmi utilizzati nel protocollo di ricerca e gli obiettivi degli stessi sono state poi definite le parole chiave per la raccolta testuale afferente alla polarità della *Matrice Collettiva*.

Le parole chiave sono state costruite in modo da corrispondere agli stratagemmi del protocollo a domande aperte: questo, in modo da operare una raccolta testuale in linea con quella relativa alle altre due polarità. Le uniche varianti inserite in questa sezione sono relative all'aggiunta dei termini inglesi "gender gap" e "manager", corrispondenti alle dizioni italiane "divario di genere" e "ruoli di responsabilità" in quanto si è anticipato che queste potessero essere di utilizzo intercambiabile all'interno delle piattaforme social. Si è mantenuta in ogni caso aperta la possibilità di integrare le parole chiave qualora non fosse disponibile del testo sufficiente con quelle inizialmente considerate, o si osservassero le stesse come non rappresentative di quanto utilizzato all'interno della piattaforma.

Come precedentemente descritto, in questo processo è stato raccolto unicamente testo afferente a ciò che nella teoria di riferimento viene definito polarità della *Matrice Collettiva*.

La piattaforma social dove si è raccolto il testo è Twitter. In termini quantitativi, si sono raccolte circa 30 000 occorrenze (parole) prodotte in un mese (conteggiato a partire dal giorno di inizio raccolta) da cittadini residenti nel territorio italiano. Le occorrenze sono state raccolte tenendo conto di una distribuzione proporzionale tra i 10 cluster indicati in tabella (corrispondenti alle 10 domande del protocollo). Per quanto concerne le domande 9 e 10, è stato formato un unico gruppo in quanto valutato critico inserire un numero di parole chiave che consentisse di distinguere tra gli aspetti indagati dalle due domande: in fase di analisi, sono stati poi suddivisi i contributi raccolti sulla base del contenuto, inserendo i testi che riguardavano strategie attualmente presenti e disponibili all'interno della domanda 9, e i testi che entravano nel merito di strategie possibili in prospettiva futura all'interno della domanda 10. Di conseguenza, il numero di occorrenze raccolte relativamente a tale gruppo risulta doppio (6000 parole a fronte delle 3000 degli 8 gruppi precedenti).

Di seguito, si condividono i criteri di selezione utilizzati durante la raccolta:

- Testo prodotto nel mese di dicembre affinché fosse prodotto in contemporanea alla raccolta testuale attraverso il questionario (da 1 a 31/12/2022).
- Qualora non fosse sufficiente in termini di quantità, si è allargata la finestra temporale, andando indietro di un massimo di 2 mesi (1/10/2022) o in alternativa arrivando ai primi giorni di gennaio (7/01/2023).
- Non sono stati raccolti testi valutati completamente non pertinenti all'ambito di ricerca (gli assetti lavorativi).
- La congiunzione “e” (si veda tabella 4.1) indica che il criterio di raccolta è la presenza nel testo di tutti i termini elencati in quel gruppo (i termini devono essere presenti necessariamente tutti affinché il testo venga raccolto).

All'interno della tabella 4.1 sono riassunte le domande del protocollo e le parole chiave utilizzate in via definitiva, oltre che il relativo obiettivo per ognuna. In appendice, si rende inoltre disponibile la distribuzione del testo raccolto per parole chiave e per periodo temporale coperto, oltre che le modifiche effettuate durante la ricerca in termini di parole chiave.

Asse di Valutazione	Domanda Protocollo	Parole Chiave	Obiettivo della domanda
Divario di genere negli assetti lavorativi	<p>Lei è una lavoratrice o un lavoratore in cerca di un nuovo posto di lavoro. Quali sono gli elementi che tiene in considerazione per decidere se candidarsi o meno ad una posizione?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. “ricerca” e “lavoro” 2. “selezione” e “lavoro” 3. “cercare” “lavoro” 	<p>Raccogliere la configurazione del lavoro per il ruolo di colui che cerca lavoro.</p>
	<p>Lei è un datore di lavoro incaricato di selezionare un candidato per una posizione lavorativa relativa alla contabilità in una società di consulenza finanziaria. Le si presentano due professionisti con competenze analoghe rispettivamente al ruolo che dovrebbero ricoprire:</p> <p>Laura ha 30 anni, è laureata in Economia e Finanza con il massimo dei voti, ha un’esperienza lavorativa pregressa di otto mesi in Inghilterra e lavora nel campo della contabilità da quando si è laureata. Si descrive come una persona estremamente curiosa e con elevate capacità organizzative, ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli.</p> <p>Davide ha 31 anni, anche lui è laureato con il massimo dei voti in Economia e Finanza e ha lavorato in Olanda per quattro mesi e in Belgio per altri quattro. Negli ultimi anni, ha lavorato in Italia (sempre con un ruolo nell’ambito della contabilità). Si descrive come una persona con elevate competenze nella semplificazione e risoluzione dei problemi (problem solving), ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli.</p> <p>A fronte dei colloqui con i due candidati, ha scelto di assumere X (indichi il nome del candidato). Quali valutazioni/risposte offerte l’hanno portata a prendere tale decisione?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. “datore di lavoro” e “personale” 2. “datore di lavoro” e “assunzione” 3. “processo di selezione” e “lavoro” 4. “processo di selezione” 5. “colloqui di selezione” 6. “selezione del personale” 	<p>Raccogliere la configurazione del lavoro per il ruolo di colui che offre una posizione lavorativa</p>

	Pensando al suo ambiente personale e lavorativo e ai discorsi che si praticano, come descriverebbe ciò che viene denominato “divario di genere nell’accesso al lavoro”?	<ol style="list-style-type: none"> 1. “divario di genere” e “lavoro” 2. “accesso al lavoro” 3. “donne” e “lavoro” 4. “gender gap” “lavoro” 	Raccogliere la configurazione rispetto al divario di genere nel lavoro, nello specifico in riferimento al divario nell’accesso al lavoro.
	Immagini di leggere un articolo di giornale il cui titolo è “La situazione occupazionale ai vertici delle aziende in Italia tra uomini e donne”. Terminata la lettura, esclama: “Non mi stupisce per niente!”. Cosa deve aver letto nell’articolo che le ha fatto esclamare ciò?	<ol style="list-style-type: none"> 1. “aziende” e “vertici” 2. “aziende” e “uomini” e “donne” 3. “vertici” e “uomini” e “donne” 4. “manager” “uomini” “donne” 	Raccogliere la configurazione rispetto alla distribuzione di genere in ambito lavorativo, nello specifico rispetto alle posizioni “ad alta responsabilità
	È il dirigente di un'azienda che deve rinnovare le politiche salariali perché dichiarate discriminatorie. Quali elementi prenderebbe in considerazione per modificarle?	<ol style="list-style-type: none"> 1. “divario salariale” 2. “salario” e “uomini” e “donne” 4. “politiche salariali” 	Raccogliere la configurazione rispetto al divario di genere nel lavoro, nello specifico in riferimento al divario salariale
	Immagini di incontrare per cena un’amministratrice delegata di un’importante azienda nel settore automobilistico. Quali criticità le racconterebbe rispetto alla sua vita lavorativa?	<ol style="list-style-type: none"> 1. “carriera” e “donna” 2. “donna” e “manager” 	Raccogliere la configurazione “donna in ruoli ad alta responsabilità”.
	Lei è una lavoratrice di 26 anni all’inizio del proprio percorso lavorativo, in che modo pensa che si svilupperà la sua carriera? Se possibile, inserisca nella risposta riferimenti agli ostacoli che si immagina di incontrare durante il percorso.	<ol style="list-style-type: none"> 1. “donna” e “lavoro” 2. “donna” e “carriera” e “ostacoli” 3. “donna” e “ruoli di responsabilità” 4. “donna” e “lavoro” e “responsabilità” 	Raccogliere la configurazione rispetto allo sviluppo professionale e alla carriera lavorativa per il ruolo “donna lavoratrice”.
	Lei è un lavoratore di 26 anni all’inizio del proprio percorso lavorativo. In che modo pensa che si svilupperà la sua carriera? Se possibile, inserisca nella risposta riferimenti agli ostacoli che si immagina di incontrare durante il percorso.	<ol style="list-style-type: none"> 1. “uomo” e “carriera” 2. “uomo” e “carriera” e “ostacoli” 3. “uomo” e “lavoro” e “responsabilità” 4. “uomo” e “ruoli di responsabilità”: 	Raccogliere la configurazione rispetto allo sviluppo professionale e alla carriera lavorativa per il ruolo “uomo lavoratore”.
Strategie di gestione	Quali strategie immagina che siano (o conosce essere) attualmente messe in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro? Se possibile, divida quelle che si immagina abbiano un impatto sull’accesso al lavoro, sull’accesso a cariche “di elevata	<ol style="list-style-type: none"> 1. “strategie” e “divario di genere” e “lavoro” 2. “strategie” e “gender gap 3. “soluzioni” e “gender gap” e “lavoro” 4. “ridurre” “gender gap” 5. “incentivi” “gender gap” 	Raccogliere la configurazione rispetto a ciò che si valuta possa consentire o meno di gestire il gender gap in ambito lavorativo.

	responsabilità" e sul divario salariale.	6. "incentivi" "divario di genere" 7. "soluzioni" "divario di genere"	
	Considerando eventuali aspetti critici e punti di forza delle strategie riportate nella domanda 9, quali altre strategie ritiene che si potrebbero mettere in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro?	8. "contrastare" "divario di genere" 9. "superare" "divario di genere" 10. "superare" "gender gap" 11. "gestire" e "gender gap"	Raccogliere la configurazione rispetto a ciò che si valuta possa consentire o meno di gestire il gender gap in ambito lavorativo.

Tabella 4.1

4.2 Risultati

In riferimento alle *azioni* messe in campo per perseguire l'obiettivo posto - e dunque per quanto pertiene al sesto passaggio della metodologia M.A.D.I.T. -, la raccolta di testo relativa alle piattaforme social è stata condotta autonomamente dal ricercatore, attraverso i criteri tracciati nel paragrafo precedente. Come anticipato, in appendice il lettore potrà trovare le specifiche relative a tali dati raccolti in termini di preciso numero di parole, distribuzione tra i gruppi e arco temporale considerato per ogni gruppo. Per quanto concerne il protocollo, invece, esso è stato erogato online attraverso una condivisione del link su piattaforme social quali: WhatsApp, Instagram, Facebook o LinkedIn, lasciando poi libera l'adesione allo studio. Nello specifico, è stato messo a disposizione nelle piattaforme indicate il link al questionario con una breve descrizione dello studio e una richiesta di partecipazione qualora interessati, previo consenso informato. Nel presente paragrafo, verrà dunque illustrato il gruppo di rispondenti - in riferimento alle informazioni anagrafiche richieste nella fase iniziale del questionario.

4.2.1 Distribuzione del gruppo di indagine

Il protocollo è stato somministrato ad un totale di 90 membri della Comunità, entro i quali 41 (45,6%) hanno dichiarato di identificarsi nel genere "uomo", mentre 49 (54,4%) hanno dichiarato di identificarsi nel genere "donna". La fascia di età coperta dal gruppo oggetto di indagine si distribuisce nell'arco tra i 18 e i 66 anni, con una prevalenza al 70% di rispondenti sotto i 35 anni. Le regioni coperte dal gruppo di indagine sono 15, e sono riassunte nella tabella 4.4, così come tutte le informazioni socio-anagrafiche dichiarate dai partecipanti.

Informazioni anagrafiche del gruppo oggetto di indagine	
Genere	Donna: 49 (54,4%) Uomo: 41 (45,6%)
Età	18-66
Lavoratori	Insegnante, Agente Marittimo, Addetto alla sicurezza prevenzione e protezione, Tecnico Audioprotesista, Junior Project Manager, Progettista termotecnico, Praticante Avvocato, Educatrice, Architetto, Impiegato, 3D Artist, Agente di commercio e responsabile di attività commerciali, Commercialista, Assistente Showroom di Lusso, Stylist specialist, Auditor, Collaboratore in uno studio professionale, Impiegato pubblico, Vestiarista, Stilista, Bartender/addetto al forno, Collaboratrice familiare, Libero professionista, HR Learning & Development Specialist, Lavoratore autonomo edilizia, professore associato università, Assistente di Direzione, Agente immobiliare, Psicologa libera professione, Coordinatore di progetti formativi, Militare, Amministratore Delegato, HR addetta ricerca e selezione, Capufficio, Lavoratore autonomo, Titolare studio professionale, Docente, Imprenditrice, Coordinatore Service Area, contabilità alberghiera, Pubbliche relazioni, Consulente di comunicazione, Psicologo, Ingegnere di processo, bar tender, Assistant Manager, Gestore ambito ristorazione, PR Account, Libero professionista, Insegnante presso scuola primaria, Impiegata, Impiegata contabile, Dirigente Forze dell'Ordine.
Non lavoratori	Studente, Disoccupato
Regione di provenienza	Veneto, Abruzzo, Trentino-Alto Adige, Toscana, Sicilia, Sardegna, Emilia-Romagna, Puglia, Piemonte, Marche, Lombardia, Lazio, Friuli-Venezia Giulia, Campania, Calabria.

Tabella 4.2

4.3 Descrizione dei dati

A questo punto, forniti tutti i presupposti relativi a quanto si è svolto in termini di raccolta e analisi testuale, è possibile condividere i risultati della ricerca condotta. L'intento del presente paragrafo è dunque proprio quello di descrivere la configurazione osservata relativa all'oggetto di indagine "donna negli assetti lavorativi", generata dalle tre polarità discorsive delineate all'interno della Teoria dell'Identità Dialogica. Tale descrizione verrà organizzata in base ad ogni specifica domanda generativa di testo - all'interno della quale è compreso sia il testo raccolto tramite il protocollo che il testo raccolto sulle piattaforme social, e dunque il contributo di tutte e tre le polarità che vanno a comporre l'Identità Dialogica.

Per ogni domanda verranno presentate in tabella le distribuzioni dei Repertori Discorsivi e degli arcipelaghi di significato, e ne verrà descritta l'interazione rispetto ai dati più frequenti. Seguendo un criterio di fruibilità, le tabelle relative agli arcipelaghi di significato inserite all'interno del presente paragrafo contengono quelli osservati con maggiore frequenza, fino ad un massimo di 10 arcipelaghi per domanda. In appendice, verrà inserita la lista di tutti gli arcipelaghi di significato costruiti e le relative definizioni.

Per ciascuna domanda verranno inoltre descritte e sottolineate eventuali differenze ed elementi significativi in termini di contributo specifico dei diversi ruoli e delle diverse polarità, osservate anche in modo distinto in fase di analisi dei dati.

L'obiettivo del presente paragrafo si pone pertanto come meramente descrittivo, lasciando lo spazio per la discussione del valore dei dati osservati al prossimo capitolo. Il criterio che guiderà la descrizione dei risultati è l'obiettivo della ricerca, ovvero *descrivere la configurazione discorsiva di "donna negli assetti lavorativi"*.

4.3.1 Domanda 1

Il testo generato dalla prima domanda, ossia *"Lei è una lavoratrice o un lavoratore in cerca di un nuovo posto di lavoro. Quali sono gli elementi che tiene in considerazione per decidere se candidarsi o meno ad una posizione?"* e dalle relative parole chiave *"ricerca"* e *"lavoro"*, *"selezione"* e *"lavoro"*, *"cercare"* e *"lavoro"* - avente l'obiettivo di raccogliere la configurazione del lavoro per il ruolo di colui che cerca lavoro - ha mostrato un **Peso Dialogico di 0,4**. Nella tabella 4.3 sono riassunte le distribuzioni dei repertori osservati. La tabella 4.4 presenta invece la distribuzione degli arcipelaghi di significato. Infine, la tabella 4.5 mostra l'interazione tra i due per i dati osservati con maggiore frequenza.

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	62,44%	SANCIRE	98	42,79%
		COMMENTO	25	10,92%
		GIUDIZIO	11	4,80%
		CONTRAPPOSIZIONE	3	1,31%
		GENERALIZZAZIONE	2	0,87%

		OPINIONE	2	0,87%
		PREVISIONE	1	0,44%
		CAUSA	1	0,44%
Repertori Ibridi	19,22%	VALUTAZIONE	33	14,41%
		SPECIFICAZIONE	7	3,06%
		RIDIMENSIONAMENTO	2	0,87%
		IMPLICAZIONI	1	0,44%
		CONFERMA	1	0,44%
Repertori Generativi	18,34%	DESCRIZIONE	41	17,90%
		RIFERIMENTO OBIETTIVO	1	0,44%

Tabella 4.3: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 1, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Retribuzione	55
Occasioni lavorative/offerte di lavoro	39
Elementi relativi al ruolo lavorativo	32
Locazione geografica del posto di lavoro	25
Ambiente di lavoro e ad aspetti relazionali all'interno dello stesso	24
Critiche rispetto ai lavoratori/a chi cerca lavoro	21
Prospettive future	20
Aspetti relativi al luogo di lavoro/aspetti relativi all'azienda	20
Interessi personali	18
Occupazione giovanile	18

Tabella 4.4: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 1, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Elementi relativi al ruolo lavorativo: 81,25% Retribuzione: 75,55% Locazione geografica del posto di lavoro: 68%
Valutazione	Prospettive future: 40% Ambiente di lavoro e ad aspetti relazionali all'interno dello stesso: 33,3% Locazione geografica del posto di lavoro: 32%

Descrizione	Occasioni lavorative/offerte di lavoro: 74,36% Processo di ricerca di lavoro: 37,50%
Commento	Critiche rispetto ai lavoratori/a chi cerca lavoro: 42,86%

Tabella 4.5: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 1

Come è possibile osservare dalle tabelle, la classe di Repertori osservata più frequentemente è quella dei Repertori di Mantenimento, nello specifico in riferimento alle modalità d'uso del linguaggio del Sancire (42,79%) e del Commento (10,92%), alla quale segue la classe dei Repertori Ibridi - con particolare uso del Repertorio della Valutazione (14,41%) - in percentuale quasi analoga a quella dei Repertori Generativi, con un uso quasi esclusivo della Descrizione (17,90%).

Nello specifico, il Repertorio del Sancire - che configura realtà in modo assoluto e certo (dunque non modificabile) e che contribuisce in misura minima al Peso Dialogico (con un valore di 0,1) -, viene utilizzato per veicolare il primo, il terzo e il quarto arcipelago di significato per frequenza. Si sanciscono quindi contenuti che configurano aspetti relativi alla retribuzione, anche in rapporto al numero di ore e alla faticosità dell'impiego, come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione (*“mansioni e compenso”*; *“rapporto ore stipendio”*); o contenuti che configurano aspetti inerenti al *“ruolo”* da ricoprire e alle relative caratteristiche come rilevanti nella decisione di candidarsi o meno ad una posizione, anche in riferimento al proprio profilo professionale o a ciò che si cerca. Un esempio ne è il seguente stralcio: *“La mansione professionale richiesta”*. Similmente accade anche per i contenuti che fanno riferimento alla locazione geografica del posto di lavoro (*“Luogo dove si trova l'azienda”*).

Il secondo Repertorio per frequenza è quello della Valutazione, definita come una modalità discorsiva che configura realtà stabilendo uno stato delle cose mediante l'uso di criteri propri ed esclusivi della voce narrante, che sebbene espliciti non sono condivisibili. Un esempio di stralcio veicolato da tale Repertorio, relativo agli arcipelaghi citati in tabella è quello che si riporta di seguito: *“Prendo in considerazione elementi come il rapporto tra la faticosità del lavoro e il compenso offerto, l'aderenza di quella posizione ai miei valori, l'ambiente di lavoro (quanto mi sentirei a mio agio in un ambiente come quello), il tempo libero che mi lascia a disposizione, la facilità nel raggiungere della sede di lavoro”*. Nel testo riportato, sebbene siano dunque esplicitati gli elementi che il rispondente terrebbe in

considerazione per candidarsi ad una posizione lavorativa, non viene reso condivisibile il valore degli stessi, che rimane proprio esclusivamente del parlante: nel testo non è, ad esempio, esplicitato cosa si intende per “facilità” o “faticosità”, quali siano i “valori” di cui si parla, o quali criteri debba soddisfare il lavoro affinché chi scrive possa “sentirsi a proprio agio”.

Il terzo Repertorio maggiormente osservato è quello della Descrizione, il quale - rispondendo alla proprietà processuale di configurare realtà rappresentando una relazione condivisibile tra oggetti - rappresenta il Repertorio massimamente generativo tra quelli attualmente disponibili (con un valore di 0,9). In questo caso, la Descrizione è principalmente associata ai testi che si riferiscono al secondo arcipelago per frequenza, relativo a “Occasioni lavorative/offerte di lavoro” - con il quale si mostrano contenuti volti a presentare occasioni lavorative e offerte di lavoro, le modalità di candidatura o i criteri di selezione rispetto alle stesse (*“Nuova opportunità junior digital marketing Costigliole d’Asti (AT) Società leader nella distribuzione di elettrodomestici e accessori per cucine ricerca un Junior Digital Marketing. Consulta l’offerta qui: [#trovolavoro](https://lavoro.corriere.it/Annunci/Junior_Digital_Marketing_801949870.htm...#trovolavoro) #lavoro #marketing”*). Tale Repertorio, oltre all’esplicitazione dei criteri, risponde anche al criterio di esplicitazione e condivisibilità della relazione tra gli elementi offerti.

Infine, per quanto riguarda il Repertorio del Commento, il cui criterio principale è la non pertinenza di quanto offerto rispetto alla domanda posta, esso è risultato frequente nei contenuti attraverso i quali si esprimono critiche rispetto ai lavoratori o a coloro in cerca di lavoro, configurando nello specifico le modalità di ricerca del lavoro come insufficienti e offrendo delle indicazioni su cosa si ritiene servirebbe fare (*“Il lavoro non ti viene a cercare a casa, ti devi muovere, dare da fare. Eh, lo so... è faticoso”*).

4.3.1a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 1

Rispetto all’obiettivo della ricerca, dal testo offerto in risposta alla domanda 1 è possibile osservare come il divario di genere, o aspetti relativi al genere, non emergono laddove si chiede a uomini e donne di condividere i criteri sulla base dei quali decidono se candidarsi o meno ad una posizione. A conferma di ciò, gli arcipelaghi di significato veicolati in modo specifico dai gruppi di indagine “donna” (“donna lavoratrice” e “donna non lavoratrice”) e “uomo” (“uomo lavoratore” e “uomo non lavoratore”) sono i medesimi, anche in termini

di ordine, a quelli illustrati nella Tabella 4.5. Risulta interessante, tuttavia, mettere in luce come il Peso Dialogico del gruppo “donna”, si attesti su un valore di 0,2 - a fronte dello 0,3 del gruppo “uomo” e dello 0,4 della Matrice Collettiva (dove la Descrizione risulta il Repertorio più frequente) - con una percentuale di sancire al 69,23%.

4.3.2 Domanda 2

Si riporta di seguito lo stratagemma proposto come seconda domanda del protocollo d'indagine: *“Lei è un datore di lavoro incaricato di selezionare un candidato per una posizione lavorativa relativa alla contabilità in una società di consulenza finanziaria. Le si presentano due professionisti con competenze analoghe rispettivamente al ruolo che dovrebbero ricoprire:*

- Laura ha 30 anni, è laureata in Economia e Diritto con il massimo dei voti, ha un'esperienza lavorativa pregressa di otto mesi in Inghilterra e lavora nel campo della contabilità da quando si è laureata. Si descrive come una persona estremamente curiosa e con elevate capacità organizzative, ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli.

- Davide ha 31 anni, è laureato con il massimo dei voti in Economia e Finanza e ha lavorato in Olanda per quattro mesi e in Belgio per altri quattro. Negli ultimi anni, ha lavorato in Italia (sempre con un ruolo nell'ambito della contabilità). Si descrive come una persona con elevate competenze nella semplificazione e risoluzione dei problemi (problem solving), ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli.

A fronte dei colloqui con i due candidati, ha scelto di assumere X (indichi il nome del candidato). Quali valutazioni/risposte offerte l'hanno portata a prendere tale decisione?”

L'obiettivo di tale domanda, perseguito anche attraverso le parole chiave “datore di lavoro” e “personale”, “datore di lavoro” e “assunzione”, “processo di selezione” e “lavoro”, “processo di selezione”, “colloqui di selezione”, “selezione del personale”, era quello di raccogliere la configurazione del lavoro per il ruolo di colui che offre una posizione lavorativa. Anche in questo caso, il **Peso Dialogico** complessivo si attesta su un **valore di 0,4**. Le modalità discorsive e i contenuti osservati sono i seguenti:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
		SANCIRE	60	26,91%

Repertori di Mantenimento	54,72%	GIUDIZIO	22	9,87%
		COMMENTO	18	8,07%
		OPINIONE	16	7,17%
		CONTRAPPOSIZIONE	3	1,35%
		GIUSTIFICAZIONE	1	0,45%
		GENERALIZZAZIONE	1	0,45%
		PREVISIONE	1	0,45%
Repertori Ibridi	23,78%	VALUTAZIONE	44	19,73%
		POSSIBILITA'	3	1,35%
		RIDIMENSIONAMENTO	3	1,35%
		SPECIFICAZIONE	2	0,90%
		DICHIARAZIONE DI INTENTI	1	0,45%
Repertori Generativi	21,52%	DESCRIZIONE	43	19,28%
		CONSIDERAZIONE	4	1,79%
		PROPOSTA	1	0,45%

Tabella 4.6: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 1, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Esperienze passate	39
Caratteristiche personali/personologiche	30
Occasioni lavorative/offerte di lavoro	28
Tipologie e caratteristiche del processo di selezione	22
Competenze	17
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	17
Necessità di raccogliere ulteriori elementi e proposte relative	16
Criticità relative ai processi di selezione del personale	15
Contributo del candidato all'azienda come elemento su cui basare la decisione	13

Non vengono offerti elementi a sostegno della scelta	9
--	---

Tabella 4.7: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 2, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Competenze: 35,29% Esperienze passate: 28,21% Caratteristiche personali/personologiche: 23,33%
Valutazione	Esperienze passate: 51,28% Caratteristiche personali/personologiche: 33,33% Prospettiva di avere una famiglia, etc: 18,75%
Descrizione	Occasioni lavorative/offerte di lavoro: 92,86% Tipologie e caratteristiche del processo di selezione: 40,91%
Giudizio	Necessità di raccogliere ulteriori elementi e proposte relative: 37,50%

Tabella 4.8: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 2

Come emerge dalle tabelle, la classe di Repertori osservata più di frequente è nuovamente ancora quella dei Repertori di Mantenimento, nello specifico in riferimento alle modalità d'uso del linguaggio del Sancire (26,91%), alla quale segue la classe dei Repertori Ibridi, con particolare uso del Repertorio della Valutazione (19,73%), con una presenza quali analoga al Repertorio della Descrizione (19,28%), appartenente invece alla Classe dei Repertori Generativi.

Il Repertorio più frequente rimane dunque quello del Sancire, attraverso cui si stabilisce in modo assoluto e certo la realtà portata. Nei testi prodotti in risposta alla Domanda 2, si afferma attraverso tale modalità ciò che ha portato all'assunzione di uno dei candidati, mettendone in luce le relative competenze ed esperienze *"Davide. Problem solving e certezza abbia già lavorato in Italia"* *"Laura, maggiore esperienza contabile"*, o ancora le relative caratteristiche personali *"Laura perché è curiosa"*.

Nei testi si offrono poi Valutazioni rispetto al fatto che Davide, in quanto uomo, potrebbe essere più appassionato al settore lavorativo nel quale si propone di inserirsi (*"Davide, perché ha un anno in più e perché come uomo potrebbe essere più "appassionato" dell'argomento contabilità e finanza"*), o si esplicita come si darebbe il posto a Laura in quanto penalizzata in partenza perché donna (*"Darei il posto a Laura perché penalizzata"*).

in partenza in quanto donna”). Ancora, emergono tramite la modalità discorsiva della Valutazione contenuti relativi alla maternità e alla prospettiva di avere una famiglia, che vengono utilizzati come criterio per non scegliere il candidato in questione (“*Davide, in quanto la ragazza avendo in programma dei figli potrebbe smettere di venire a lavorare in breve tempo rispetto alla data di assunzione*”). Tale arcipelago, viene configurato anche attraverso la modalità discorsiva del Sancire (“*Davide, Laura andrà in maternità*”), del Commento e della Generalizzazione (“*Se dovessi mettermi nei panni di un recruiter sceglierebbe sicuramente Davide. Questo perché Laura ha in programma di costruirsi una famiglia e oggi purtroppo le aziende non vedono di buon occhio questo aspetto*”), o della Contrapposizione (“*Entrambi i candidati mi sembrano più che adatti alla posizione. Per il bene della ricerca, però, sarò più cinico e seleziono Davide in vista della possibile maternità di Laura*”). Nel caso della Valutazione, afferente alla classe dei Repertori Ibridi, tale contenuto viene posto attraverso l'esplicitazione di ciò che si ritiene potrebbe generarsi come critico in riferimento alla maternità (che la candidata potrebbe smettere di lavorare poco tempo dopo l'assunzione), generando uno spazio dove inserirsi per entrare nel merito della questione. Nel caso degli altri Repertori - tutti appartenenti alla classe dei Repertori di Mantenimento - la maternità di Laura viene invece portata come criterio assoluto e certo che ne determina la “non assunzione” (*Davide, Laura andrà in maternità*), senza condividere i ragionamenti attraverso i quali si arriva a dire ciò e riducendo la possibilità che si considerino delle alternative. Ancora, nel caso della Contrapposizione, con la quale si configura una realtà attraverso il parallelismo fra due o più parti del discorso che sono connesse nei termini in cui una esclude necessariamente l'altra, l'adeguatezza di entrambi i candidati viene posta come un elemento che viene escluso dalla prospettiva di maternità, che porta pertanto a non considerare una possibile assunzione di Laura.

Tornando ora alla distribuzione percentuale dei Repertori utilizzati nel testo raccolto attraverso la Domanda 2, è necessario citare il repertorio della Descrizione, il quale similmente alla domanda precedente veicola contenuti attraverso i quali vengono presentate offerte di lavoro o occasioni lavorative, come nel seguente stralcio: “*Prendono il via oggi i colloqui di selezione per il #ServizioCivile Regionale in Veneto. Gli enti che realizzeranno i nostri progetti incontreranno i circa 100 giovani che si sono candidati per i 43 posti disponibili. <https://bit.ly/3S5PO7m> per tutte le informazioni!*”

4.3.2a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 2

In riferimento all'obiettivo della ricerca, dai dati descritti è possibile osservare come - ponendo l'attenzione sul processo di selezione e richiedendo al rispondente di collocarsi nel ruolo del datore di lavoro - emergano (seppur non in misura preponderante rispetto ad altri aspetti) questioni relative al genere, veicolate in particolar modo dall'arcipelago "Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari". All'interno dei testi, si usa pertanto la possibile maternità del candidato di genere femminile come criterio rilevante per prendere una decisione in merito ad una possibile assunzione. In termini di contributo delle specifiche polarità, quanto posto ha visto un contributo maggiormente generativo nella configurazione prodotta dalla Matrice Collettiva, rispetto alla quale si è osservato un Peso Dialogico di 0,5, con un uso massiccio del Repertorio della Descrizione (che risulta il primo Repertorio in termini di frequenza), attraverso il quale viene veicolato l'arcipelago di significato "Occasioni lavorative/offerte di lavoro". Relativamente ai gruppi di indagine specifici, il Peso Dialogico misurato si attesta rispettivamente su un valore di 0,3 per "donne lavoratrici" e 0,4 per "uomini e donne non lavoratrici", con una percentuale di Sancire più alta del 13% nel primo caso, ed un'elevata percentuale di Valutazione in entrambi i casi. In termini di arcipelaghi, i contenuti relativi alla prospettiva di avere una famiglia emergono in 5 stralci per quanto riguarda il primo gruppo, e in 12 stralci per quanto concerne il secondo.

4.3.3 Domanda 3

Con la Domanda 3, si chiedeva "*Pensando al suo ambiente personale e lavorativo e ai discorsi che si praticano, come descriverebbe ciò che viene denominato "divario di genere nell'accesso al lavoro"?*", rispondendo all'obiettivo di raccogliere la configurazione rispetto al divario di genere nel lavoro, nello specifico in riferimento al divario nell'accesso al lavoro. Le parole chiave utilizzate per la raccolta sono le seguenti: "*divario di genere*" e "*lavoro*", "*accesso al lavoro*", "*donne*" e "*lavoro*", "*gender gap*" "*lavoro*". Il **Peso Dialogico** osservato rimane su un **valore di 0,355**. All'interno delle Tabelle sono riassunti i dati osservati.

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento		SANCIRE	72	26,97%
		GIUDIZIO	39	14,61%

	53,17%	COMMENTO	29	10,86%
		OPINIONE	16	5,99%
		CAUSA	9	3,37%
		CONTRAPPOSIZIONE	7	2,62%
		GENERALIZZAZIONE	6	2,25%
		PREVISIONE	2	0,75%
		NON RISPOSTA	2	0,75%
		GIUSTIFICAZIONE	1	0,37%
Repertori Ibridi	25,33%	VALUTAZIONE	19	7,12%
		SPECIFICAZIONE	9	3,37%
		POSSIBILITA'	5	1,87%
		RIDIMENSIONAMENTO	5	1,87%
		CONFERMA	2	0,75%
		PRESCRIZIONE	1	0,37%
		IMPLICAZIONI	1	0,37%
Repertori Generativi	21,52%	DESCRIZIONE	41	15,36%
		RIFERIMENTO OBIETTIVO	1	0,37%

Tabella 4.9: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 3, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	51
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	41
Diverso trattamento in funzione del genere	25
Aspetti relativi genere/focus sul "genere"	23
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	22
Giudizi di valore rispetto al divario di genere	21
Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	20

Dati relativi al divario lavorativo di genere	17
Tipologia di lavoro/al settore	16
Caratteristiche personali/personologiche	10

Tabella 4.10: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 3, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 53,68% Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 41,18% Inesistenza del divario di genere nel mondo del lavoro: 35% Diverso trattamento in funzione del genere: 20%
Descrizione	Prospettiva di avere una famiglia, etc.: 30,15% Diverso trattamento in funzione del genere: 28% Aspetti relativi al genere/focus sul genere: 26,09%
Giudizio	Giudizi di valore rispetto al divario di genere: 52,38% Diverso trattamento in funzione del genere: 24% Prospettiva di avere una famiglia, etc.: 22,55%
Commento	Aspetti relativi al genere/focus sul genere: 34,78%

Tabella 4.11: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 3

Come è possibile osservare dalle tabelle, la classe di Repertori osservata più di frequente rimane quella dei Repertori di Mantenimento, nello specifico in riferimento alle modalità d'uso del linguaggio del Sancire (26,97%), del Giudizio (14,61%), del Commento (10,86%) e dell'Opinione (5,99%). Il secondo Repertorio osservato per frequenza è quello della Descrizione (15,36%), che rimane però l'unico rappresentativo della classe dei Repertori Generativi - ad eccezione di uno stralcio denominato come Riferimento all'Obiettivo - lasciando tale classe nuovamente "ultima" in termini percentuali.

Entrando più nello specifico, si osserva come l'arcipelago che maggiormente viene veicolato dalla modalità discorsiva del Sancire è quello relativo alla prospettiva di avere una famiglia (*"Le carriere femminili sono limitate da maternità"; "Un dramma che non interessa a nessuno. Mancano politiche a favore della famiglia e dei servizi ad essa dedicati (asili nido, lavoro per le donne, assistenza per l'infanzia)"*).

In misura leggermente minore, si sancisce l'esistenza di un divario di genere sul lavoro (*"la discriminazione delle donne sul posto lavoro continua anche in epoca di digital*

transformation”) o la sua inesistenza (“*non è contemplato il divario di genere nella professione*”). Infine, si stabilisce attraverso la medesima modalità discorsiva come sia riservato un trattamento diverso a donne e uomini nel mondo del lavoro, a fronte del quale è richiesto alle donne di essere “più brave” (“*Il «doppio standard» che costringe le donne a essere più brave sul lavoro*”). Come precedentemente argomentato, configurare la realtà attraverso tale regola d’uso, riduce al minimo la possibilità che si contemplino possibilità alternative a quella indicata (a prescindere che questa si declini in termini di esistenza o inesistenza di un divario di genere). Inoltre, non offrendo elementi terzi rispetto a quanto si afferma, l’uso di tale modalità porta ad un decremento nella possibilità che quanto portato sia condiviso tra gli interlocutori, aumentando di conseguenza il rischio di contrapposizione laddove quanto stabilito da due interagenti non coincida in termini di contenuto.

In numero leggermente minore, sono state poi osservate le regole d’uso del Giudizio, dell’Opinione e della Causa.

Il Repertorio del Giudizio è stato in particolare utilizzato per veicolare contenuti relativi al considerare come “giusto” o “sbagliato” il divario di genere (“*se una donna lavora meno perché è incinta è giusto che venga pagata meno*”; “*una realtà piuttosto deludente e difficile da cambiare*”) o per sottolineare l’esistenza di un diverso trattamento riservato a uomini e donne negli assetti lavorativi (“*sulle base delle stesse competenze si predilige assumere un uomo. Più generalmente si ritiene gli uomini più adatti a lavorare*”).

Ancora, tale modalità discorsiva si è osservata relativamente all’arcipelago di significato “Inesistenza del divario di genere nel mondo del lavoro”, attraverso stralci come il seguente: “*Nel mio lavoro il divario di genere per mia fortuna non esiste, è un’azienda con prevalenza femminile in tutti i settori, dal produttivo all’amministrativo*”. Nel testo riportato, viene configurata ad esempio la realtà utilizzando l’attributo valoriale “fortuna”, per riferirsi con accezione positiva all’inesistenza di un divario di genere nell’ambiente lavorativo proprio del rispondente, aggiungendo poi (attraverso la regola d’uso della Specificazione) come tale assetto si declini in una prevalenza di lavoratrici di genere femminile all’interno dello stesso. Contenuti simili, vengono osservati attraverso l’uso dell’Opinione, una modalità discorsiva che configura realtà esplicitando che, quanto si sta portando, risulta valido e circoscritto entro una dimensione propria ed esclusiva della voce narrante. Di seguito, se ne riporta uno stralcio esemplificativo: “*Nel mio ambiente lavorativo non credo ci sia, in quanto siamo decisamente in maggioranza noi donne*”.

Il Repertorio della Causa, infine, si è osservato in relazione a contenuti relativi alla presenza di un diverso trattamento in funzione del genere (*“Vengono favorite le donne a parità di competenze, per equilibrare l'elevato numero di uomini che lavorano nel settore”*) e alla maternità che le lavoratrici devono sostenere (*“La mancanza di aiuti e soluzioni da parte dello stato nei confronti della maternità crea inevitabilmente una preferenza verso gli uomini da parte dei datori di lavoro”*), configurando un legame empirico fattuale di causa-effetto tra i contenuti che vengono portati. Il legame delineato, assume valenza di verità e determina il corso degli eventi in termini di immutabilità: l'elemento portato come causa (nello specifico la necessità di equilibrare l'elevato numero di uomini che lavorano nel settore o la mancanza di aiuti e soluzioni rispetto alla maternità) porta quindi a configurare l'immutabilità della situazione delineata, dal momento che la comparsa dello stesso determina necessariamente la comparsa del secondo elemento delineato (il favoreggiamento delle donne o una preferenza verso gli uomini).

Diversamente da quanto finora delineato, il Repertorio della Descrizione - massimamente generativo - consente di produrre una realtà discorsiva condivisibile tra più interlocutori, e di ampliare in tal modo la configurazione rispetto alla relazione tra oggetti che viene delineata. In particolare, all'interno del testo raccolto a fronte della Domanda 3, tale regola d'uso è stata utilizzata per condividere, coerentemente con quanto posto dalla domanda, ciò che il parlante intende per “divario di genere nell'accesso al lavoro”, ad esempio: *“Descriverei il divario di genere nell'accesso al lavoro come la maggiore difficoltà delle donne ad accedere al lavoro rispetto agli uomini, dovuta ai ruoli che tradizionalmente sono attribuiti ai due generi: da secoli, l'uomo viene visto come colui che esce dall'ambiente domestico per lavorare e “riportare il pane a casa”, mentre la donna viene vista come dedita ai figli e alla casa”*. Osservando il testo, è possibile asserire come nel testo vi siano elementi ai quali si fa riferimento per entrare nel merito di quanto offerto in termini di contenuto, facendone un uso discorsivo di criterio terzo al fine di esplicitare “come” si è arrivati a generare la realtà discorsiva di cui il testo si fa portatore.

4.3.3a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 3

Relativamente all'obiettivo della ricerca, il testo osservato a fronte della Domanda 3 risulta massimamente utile - come verrà argomentato nel prossimo capitolo. Rispetto al contributo specifico dei gruppi di indagine presi a riferimento, dall'analisi dei dati è possibile asserire

come i testi prodotti dai ruoli “uomo” e “donna” abbiano generato un Peso Dialogico di 0,4. Per quanto attiene alle polarità discorsive della Teoria dell’Identità dialogica, il valore del Peso Dialogico si attesta su un valore di 0,3 per Personalis e relativamente alla Matrice Collettiva, e di 0,4 per quanto riguarda Alter. Ciò che emerge dai testi, più nello specifico, è un uso quasi preponderante dei Repertori del Sancire e del Giudizio per quanto attiene Personalis, attraverso i quali si veicolano principalmente contenuti relativi all’esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro e alla prospettiva di avere una famiglia, come nel seguente stralcio: *“Il divario principale si trova nelle rinunce: con una famiglia è quasi sempre la madre a dover mettere in secondo piano il lavoro”*. Per quanto concerne la polarità Alter, il Repertorio più frequente risulta quello della Descrizione, attraverso cui si pongono contenuti relativi all’esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro. Il secondo Repertorio in termini di frequenza rimane quello del Giudizio, associato principalmente all’arcipelago *“Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro”*. Infine, relativamente alla Matrice Collettiva, la modalità discorsiva utilizzata in misura maggiore è quella del Sancire, con cui si offrono dati relativi al divario di genere e ad aspetti relativi alle dinamiche familiari, come *“La quota di #donne che vorrebbe #lavorare ma non può, in Italia, è inferiore solo a quella registrata in Arabia Saudita, Turchia e Sud Africa. Bisogna FARE PRESTO”*

4.3.4 Domanda 4

La quarta domanda del protocollo, ovvero *“Immagini di leggere un articolo di giornale il cui titolo è “La situazione occupazionale ai vertici delle aziende in Italia tra uomini e donne”. Terminata la lettura, esclama: “Non mi stupisce per niente!”.* Cosa deve aver letto nell’articolo che le ha fatto esclamare ciò?”, mirava a raccogliere la configurazione rispetto alla distribuzione di genere in ambito lavorativo, nello specifico rispetto alle posizioni “ai vertici”, obiettivo portato avanti anche attraverso le parole chiave *“aziende” e “vertici”, “aziende” e “uomini” e “donne”, “vertici” e “uomini” e “donne”, “manager” “uomini” “donne”*. Il **Peso Dialogico** della configurazione osservata relativamente a tale aspetto, si colloca su un **valore di 0,0339**. Di seguito i dati osservati:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di	67,49%	SANCIRE	70	34,48%

Mantenimento		GIUDIZIO	29	14,29%
		COMMENTO	23	11,33%
		OPINIONE	6	2,96%
		CAUSA	3	1,48%
		CONTRAPPOSIZIONE	2	0,99%
		GENERALIZZAZIONE	2	0,99%
		GIUSTIFICAZIONI	1	0,49%
		NON RISPOSTA	1	0,49%
Repertori Ibridi	17,23%	VALUTAZIONE	21	10,34%
		POSSIBILITA'	5	2,46%
		SPECIFICAZIONE	4	1,97%
		CONFERMA	3	1,48%
		PRESCRIZIONE	1	0,49%
		RIDIMENSIONAMENTO	1	0,49%
Repertori Generativi	15,27%	DESCRIZIONE	31	15,27%

Tabella 4.12: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 4, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	88
Caratteristiche personali/personologiche	12
Ruoli politici e istituzionali e alle relative opinioni	12
Aspetti relativi al genere/focus sul "genere"	10
Stabilità dell'assetto di divario di genere	8
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	7
Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	7
Diverso trattamento in funzione del genere	6
Riferimento a elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	6

Tabella 4.13: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 4, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 47,73% Ruoli politici e istituzionali e alle relative opinioni: 41,67% Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 30% Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 42,86%
Descrizione	Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 17,05% Diverso trattamento in funzione del genere: 33,33%
Giudizio	Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 15,91% Caratteristiche personali/personologiche: 25%
Commento	Caratteristiche personali/personologiche: 41,67% Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 40%

Tabella 4.14: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 4

Come mostrato nelle tabelle, la classe di Repertori osservata più spesso risulta ancora essere quella dei Repertori di Mantenimento, con una prevalenza ancora maggiore rispetto alle tre domande precedenti. Nello specifico, si osserva un uso massiccio delle modalità d’uso del Sancire (34,48%), del Giudizio (14,29%) e del Commento (11,33%). Le classi di Repertori Ibridi e Generativi, si attestano su una percentuale simile, con particolare uso rispettivamente della Valutazione (10,34%) e della Descrizione (15,27%).

In termini di arcipelaghi di significato, la distribuzione dei dati relativi alla Domanda 3 mostra una forte superiorità numerica dell’arcipelago “Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro”, osservato 88 volte, a fronte delle 12 corrispondenti al secondo arcipelago per frequenza.

In particolare, nella maggior parte dei testi si osserva l’uso della modalità del Sancire, attraverso la quale si afferma come ciò che il rispondente deve aver letto nell’articolo sia un contenuto che evidenzia la presenza di un divario di genere ai vertici delle aziende in sfavore delle donne. Si considerino ad esempio i seguenti stralci “*che sono più gli uomini delle donne ai vertici*”, “*Meno donne ai vertici*”. In alcuni casi, tale regola d’uso viene associata alla modalità discorsiva dell’Opinione, attraverso la quale l’esistenza di un divario di genere (che viene sancita) viene configurata entro una dimensione propria ed esclusiva della voce narrante. Si veda ad esempio lo stralcio riportato di seguito: “*Una maggiore quota coperta dagli uomini, ritengo comunque che non sia necessariamente*

sbagliato".

In modo analogo, nei testi si usa il Repertorio del Giudizio per connotare l'assetto di esistenza di divario di genere attraverso attributi di tipo valoriale senza esplicitare i criteri in base ai quali si arriva a tale connotazione. Nel seguente testo *"che le donne, seppur più preparate, con un curriculum scolastico migliore e con il team alle spalle, non arrivano ai vertici aziendali"*, si giudicano le donne, ad esempio, come "più preparate" e con un curriculum "migliore", mettendo in luce come nonostante tali attributi con accezione positiva non arrivino a ricoprire posizioni lavorative "ai vertici". Similmente, nello stralcio *"C'è ancora molta sproporzione dovuta a percorsi meno facilitati per una donna...soprattutto se desidera essere madre. Mete non impossibili ma non da tutte raggiungibili (anche se ambite)"*, si configurano ad esempio come "ambite" ma "non da tutte raggiungibili" le posizioni lavorative di cui sopra, anche in questo caso senza rendere espliciti i criteri in virtù dei quali si propone tale accezione. La mancanza di tale esplicitazione, aumenta il rischio che ogni parlante nell'interazione si muova in funzione delle proprie teorie personali, e che dunque non vi sia condivisibilità rispetto a quella che ciascuno considera essere "la situazione attuale", o gli elementi che la mantengono.

Infine, rispetto ai Repertori di Mantenimento si utilizza la regola d'uso della Causa per stabilire tramite legami empirici di causa-effetto quale sia la ragione - che in termini discorsivi viene configurata come l'"unica" - dell'esistenza di un divario di genere relativamente ai ruoli di responsabilità, come nello stralcio che si porta all'attenzione: *"il motivo per cui ci sono così poche donne manager ed è che il numero di donne che prendono lauree Stem è la metà di quello degli uomini"*.

Viceversa, laddove nei testi si osserva l'utilizzo di modalità Ibride quali la Valutazione o la Possibilità, la realtà che si genera risulta essere più incerta, anche in virtù del Repertorio Discorsivo al quale tale modalità si associa. Di seguito, si riportano due stralci rappresentativi rispettivamente delle due regole d'uso nominate: *"Che normalmente ci sono più uomini ai vertici. È vero che ultimamente si legge che ci sono molte donne ai vertici, ma immagino sia rispetto a una volta, non rispetto agli uomini"*; *"Potrei aver letto che ai vertici delle aziende ci sono più uomini che donne e che la percentuale di donne è in crescita di anno in anno"*.

Tale tendenza, come già argomentato, è ancora maggiore laddove si mettono in campo

modalità discorsive Generative. In questo caso, l'unica regola d'uso afferente a tale classe osservata è quella della Descrizione, attraverso la quale da una parte si offre in maniera condivisibile quanto ci si immagina di aver letto nell'articolo a cui si riferisce la domanda (*“Immagino un excursus storico sul fatto che gli uomini al vertice siano di più delle donne ma che col passare del tempo si sta pareggiando sempre più, tuttavia rimane ancora un divario. Inoltre, mi immagino che negli uomini vengano richieste determinate abilità e competenze, mentre nella donna, oltre alle stesse, anche caratteristiche irrilevanti per la posizione lavorativa, tipo “empatia”*”) e dall'altra si offrono dati rispetto alla situazione attuale in merito al gender gap (*“Tra il 2021 e il 2022 il #GPG complessivo è lievemente diminuito, ma nell'87% delle 475 aziende intervistate la RAL media delle donne è inferiore a quella degli uomini. La qualifica contrattuale è uno dei fattori che impatta di più sul GPG complessivo. #OsservatorioWTW2022”*).

4.3.4a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 4

Entrando nel merito dei contributi specifici dei diversi gruppi presi a riferimento, si osserva come il ruolo “donna” e la Polarità Personalis offrano una configurazione rispetto alla quale si misura un Peso Dialogico di 0,3. In entrambi i casi, i Repertori maggiormente osservati sono quelli del Sancire e del Giudizio, in relazione all'arcipelago di significato “Riferimento all'esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro”, che in Personalis ha una frequenza di 30 stralci, a fronte dei 4 relativi all'arcipelago successivo (ad esempio: *“Sicuramente che la percentuale di dirigenti donne sia nettamente inferiore a quella di uomini”*). La configurazione generata dalla polarità Alter e dal ruolo “uomo” misura invece un Peso Dialogico di 0,4, grazie ad un uso maggiore della Descrizione, seconda modalità discorsiva per frequenza al Sancire. L'arcipelago che si osserva in numero maggiore rimane il medesimo, con una frequenza di 51 stralci. Da ultimo, la configurazione prodotta dalla Matrice Collettiva genera un Peso Dialogico di 0,3, con un uso massiccio della regola d'uso del Commento e dell'arcipelago di significato *“Riferimenti ai ruoli politici e istituzionali e alle relative opinioni”*.

4.3.5 Domanda 5

La quinta domanda del protocollo chiedeva: *“Lei è il dirigente di un'azienda che deve rinnovare le politiche salariali perché dichiarate discriminatorie. Quali elementi prenderà in considerazione per modificarle?”* L'obiettivo, in questo caso, era quello di raccogliere

la configurazione rispetto al divario di genere nel lavoro, nello specifico in riferimento al divario salariale. Le parole chiave utilizzate sono le seguenti: “divario salariale”, “salario” e “uomini” e “donne”, “politiche salariali”.

Il **Peso Dialogico** misurato anche in questo caso rimane stabile su un **valore di 0,316**. Nelle tabelle è possibile osservare quanto osservato:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	66,16%	SANCIRE	100	38,91%
		COMMENTO	45	17,51%
		GIUDIZIO	12	4,67%
		OPINIONE	4	1,56%
		NON RISPOSTA	3	1,17%
		CONTRAPPOSIZIONE	2	0,78%
		PREVISIONE	2	0,78%
		CAUSA	2	0,78%
Repertori Ibridi	21,8%	VALUTAZIONE	35	13,62%
		DICHIARAZIONE DI INTENTI	10	3,89%
		SPECIFICAZIONE	4	1,56%
		CONFERMA	3	1,17%
		POSSIBILITA'	2	0,78%
		IMPLICAZIONI	1	0,39%
		RIDIMENSIONAMENTO	1	0,39%
Repertori Generativi	12,07%	DESCRIZIONE	25	9,73%
		PROPOSTA	5	1,95%
		RIFERIMENTO OBIETTIVO	1	0,39%

Tabella 4.15: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 5, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Inesistenza di un divario di genere nel mondo del	39

lavoro	
Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”	30
Elementi relativi al ruolo lavorativo	27
Sistema meritocratico	22
Necessità di raccogliere ulteriori elementi e proposte relative	18
Caratteristiche personali/personologiche	16
Ruoli politici e istituzionali e alle relative opinioni	15
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	14
Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	13
Strategie di gestione	10

Tabella 4.16: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 5, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 36,67% Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 23,08% Elementi relativi al ruolo lavorativo: 48,15%
Commento	Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 51,28%
Valutazione	Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 16,67% Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro: 10,26%
Descrizione	Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 26,67% Elementi relativi al ruolo lavorativo: 22,22%

Tabella 4.17: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 5

La configurazione generata dalla Domanda 5 vede nuovamente la distribuzione sbilanciata in favore della classe di Repertori Mantenimento, con una prevalenza di Repertori analoga a quella osservata in precedenza, ma con una distribuzione suddivisa tra un numero maggiore di Repertori rispetto a quanto osservato nelle domande precedenti.

In particolare, il 38,91% dei testi vede l'utilizzo della regola d'uso del Sancire, attraverso cui si configurano come elementi che si terrebbe in considerazione per modificare le politiche salariali dell'azienda principalmente contenuti afferenti all'arcipelago di significato “Aspetti relativi al genere/focus sul genere”, ad esempio: “*Gli stipendi dei dipendenti*

indipendentemente dal genere saranno gli stessi a parità di ruolo coperto dall'azienda", o ancora "Le differenze di stipendio tra uomini e donne".

Un ulteriore uso che si può osservare del Repertorio del Sancire si riferisce all'arcipelago "Inesistenza del divario salariale". Nei testi, si afferma infatti: *"C'è già la parità salariale... E da un bel po' di tempo anche!"*; *"Il gender pay gap non esiste. Portami due buste paga"*; *"Le mie colleghe hanno lo stesso contratto collettivo che ho io e a parità di livello guadagnano come me, ovviamente"*¹⁴⁹. Tale arcipelago, viene poi veicolato dalla modalità del Commento, come nello stralcio che si riporta di seguito: *"Io voglio proprio sapere quali sono queste aziende che si ostinano ad assumere uomini per doverli pagare di più"*, o tramite la regola d'uso del Giudizio: *"Gender pay gap, l'ennesima bufala"*. Da ultimo, è possibile osservare tale contenuto in relazione al Repertorio della Contrapposizione, attraverso il quale si pone una realtà come mutualmente escludentesi con quella a cui ci si pone in relazione, nello specifico affermando come: *"Anzi è l'uomo la vittima in quanto nel settore alberghiero molte volte se sei donna ti assumono all'istante! "Cerchiamo solo personale femminile"".*

Riprendendo la modalità discorsiva del Sancire, essa viene inoltre utilizzata per richiedere spiegazioni rispetto a cosa si intende per gender gap (*"Io vorrei che mi si spiegasse una volta per tutte come è determinato questo gender gap"*) o affermare quale sia la posizione delle Istituzioni, ad esempio: *"L'Ue concorda sulle regole di trasparenza salariale per combattere il divario retributivo di genere"*.

Infine, si osserva tale repertorio in interazione con altri repertori di Mantenimento, quali Causa e Commento, *"Io ho una domanda. Ma i padri? Sto leggendo varie mamme in difficoltà con il lavoro perché i bambini fanno un giorno di nido/asilo e poi prendono la morte e stanno a casa tre settimane. Tutti bambini orfani di padre?"* o Previsione e Giudizio *"Le #donne lavoreranno "gratis" fino all'11 febbraio di quest'anno. Questo è il #gendergap, la differenza di trattamento salariale che c'è in Italia. Una vergogna, una differenza iniqua su cui agire e dare risposte concrete, dall'Italia all'#Europa!"*.

In misura minore, è possibile osservare modalità discorsive Ibride quali la Dichiarazione di Intenti, mediante la quale si configura una realtà trasponendo l'oggetto della richiesta in

¹⁴⁹ O ancora: *"Questo in quale metaverso? Perché in Italia ci sono i CCNL"*; *"Ci mostri un contratto di lavoro che prevede retribuzione diversa in base al sesso? Così visto che non hai ancora sporto denuncia tu, lo facciamo noi."*

una prospettiva futura di cui non si dispongono elementi di certezza come fondamento. Nello specifico, si mette in campo tale regola d'uso per esplicitare che ciò che si intende fare per modificare le politiche salariali è di non considerare il sesso degli impiegati (*“Molto semplicemente, a parità di esperienza e titoli di studio conseguiti, stipulerei delle fasce salariali che non prendano in considerazione il sesso degli impiegati”*). Tale modalità, è poi osservata in interazione con la regola d'uso della Descrizione, come nello stralcio che si riporta di seguito: *“Valuterei diritti di paternità e maternità’ in collaborazione familiare a uomini e donne per numero di figli e diritto allo Studio o alla Carriera a pari merito per ogni donna alle quali riconoscerei orari di lavoro flessibili e possibilità di lavorare in Smart Working mantenendo lo stipendio pieno anche nel lungo periodo. Istituirei un Servizio di Baby-sitter, di Asilo e di appoggio alla genitorialità pomeridiano anche per i bambini più grandi”*. A fronte di un'esplicitazione degli aspetti che si prenderebbe in considerazione, si condivide infatti quanto si intende mettere in atto per la gestione della criticità rilevata tramite la domanda 5.

In termini di maggiore generatività, la Descrizione si osserva poi insieme alla modalità discorsiva della Proposta, che configura realtà discorsive incerte, possibili in modo atualizzabile volte alla gestione di quanto richiesto/presente e offerto secondo modalità di riferimento all'obiettivo. Lo stralcio che segue ne è un esempio: *“I riferimenti di salario per i diversi ruoli (es. stipendi medi nel paese dell'azienda o se ci sono riferimenti normativi a riguardo) e la differenza attuale tra il salario dei due generi. Ad esempio, se quello degli uomini è troppo alto rispetto agli standard e quello delle donne troppo basso, si potrebbe tendere a ridurre queste differenze verso un salario medio per entrambi”*.

4.3.5a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 5

Relativamente alla Domanda 5, il Peso Dialogico della configurazione afferente al gruppo “donna” si attesta su un valore di 0,3, con una percentuale di Sancire del 53,66%. I primi arcipelaghi di significato per frequenza sono “Riferimenti ad elementi relativi al ruolo lavorativo” e “Riferimenti ad un sistema meritocratico”. Rispetto al gruppo “uomo” si osserva un Peso Dialogico di 0,4, con una percentuale di Sancire (che rimane il primo Repertorio Discorsivo per frequenza) del 35,94%. In termini di arcipelaghi, il contenuto che viene veicolato più frequentemente è “Aspetti di genere/focus sul genere”.

Per quanto concerne la Matrice Collettiva, essa presenta un uso elevato del Repertorio del Commento (28,10%) e una prevalenza di contenuti relativi all'inesistenza di un divario di

genere nel mondo del lavoro (38 stralci). Il Peso Dialogico di tale configurazione si attesta su un valore di 0,3.

4.3.6 Domanda 6

La sesta domanda, ossia *“Immagini di incontrare per cena un’amministratrice delegata di un’importante azienda nel settore automobilistico. Quali criticità vi racconterebbe rispetto alla sua vita lavorativa?”*, e le relative parole chiave *“carriera” e “donna”, “donna” e “manager*, aventi l’obiettivo di raccogliere la configurazione rispetto alla distribuzione di genere in ambito lavorativo, nello specifico rispetto alle posizioni *“ai vertici”*, hanno generato il seguente spazio discorsivo (con un **Peso Dialogico**, anche in questo caso, di **0.317**). Di seguito i dati riassunti:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	72,2%	SANCIRE	74	30,71%
		COMMENTO	38	15,77%
		GIUDIZIO	32	13,28%
		NON RISPOSTA	12	4,98%
		OPINIONE	8	3,32%
		CAUSA	7	2,90%
		GENERALIZZAZIONE	2	0,83%
		DERESPONSABILIZZAZIONE	1	0,41%
Repertori Ibridi	16,99%	VALUTAZIONE	25	10,37%
		SPECIFICAZIONE	7	2,90%
		POSSIBILITA’	5	2,07%
		CONFERMA	3	1,24%
		PRESCRIZIONE	1	0,41%
Repertori	10,79%	DESCRIZIONE	26	10,79%

Generativi				
------------	--	--	--	--

Tabella 4.18: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 6, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Aspetti relativi al genere/focus sul "genere"	60
Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale	42
Esempi di donne e uomini in carriera	27
Caratteristiche personali/personologiche	22
Nessuna risposta	21
Tipologia di lavoro/al settore	21
Immagine di donna in carriera	12
Esperienze e storie personali	12
Work-life balance	11
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	11

Tabella 4.19: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 6, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Aspetti relativi al genere/focus sul "genere": 38,33% Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale: 26,19%
Commento	Caratteristiche personali/personologiche: 40,91% Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale: 35,71%
Giudizio	Aspetti relativi al genere/focus sul "genere": 10% Immagine di donna in carriera: 33,33% Caratteristiche personali/personologiche: 27,27%
Descrizione	Esempi di donne e uomini in carriera: 29,63% Aspetti relativi al genere/focus sul "genere": 15%
Valutazione	Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale: 11,90%

Tabella 4.20: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 6

In riferimento alla Domanda 6, come è possibile osservare dalle tabelle, la prevalenza della classe di Repertori di Mantenimento si attesta sul 72,2%, ancora maggiore rispetto a quelle osservate finora. Coerentemente, la percentuale di Repertori Generativi si attesta su un valore minimo, rispondendo ad una percentuale del 10,79%, rappresentato unicamente dal Repertorio della Descrizione. In particolare, risulta elevata la percentuale dei Repertori del

Sancire (30,71%), del Commento (15,77%), del Giudizio (13,28%) e della Non Risposta (4,98%).

Entrando nello specifico, la configurazione generata in risposta alla Domanda 6 vede una polarizzazione dell'utilizzo del Sancire per mettere in luce aspetti relativi al genere come criticità che verrebbero riportate dall'interlocutore - in questo caso un'amministratrice delegata di un'azienda nel settore automobilistico. Se ne riportano ad esempio alcuni stralci: *“Credibilità inferiore rispetto ad un uomo, supposizioni di favoritismi”*; *“Non viene presa sul serio in quanto donna”*; *“Che essendo donna è stato difficile arrivare ad essere ciò che è”*; *“Molestie sul lavoro, mansplaining, difficoltà a conciliare la vita privata con la vita lavorativa”*; *“Dover ragionare sempre al maschile”*.

In linea con quanto posto, si osserva un uso diffuso di altri Repertori di Mantenimento per configurare contenuti afferenti al medesimo arcipelago (*“Aspetti relativi al genere/focus sul genere”*), già osservato in riferimento al Sancire. In particolare, è emerso l'uso della Causa, attraverso cui si pone il genere come *“unica”* ragione rispetto alle criticità che si immagina siano riscontrate (*“Che non viene presa sempre sul serio poiché è una donna”*); del Commento, con il quale si configurano contenuti non pertinenti alla domanda posta (*“se è diventata amministratrice delegata e non è figlia/moglie/madre del titolare parleremo solo di successi e non di criticità”*), dell'Opinione, che configura una realtà esplicitando che quanto posto è valido e circoscritto ad una dimensione propria della voce narrante (*“Penso che le criticità di cui potrebbe parlare possano essere soprattutto la forte presenza maschile e di quanto magari la facciano sentire inadeguata”*) e del Giudizio. In particolare, si riportano di seguito alcuni stralci rappresentativi di quest'ultima modalità discorsiva: *“Di dover superare costantemente l'approccio diffidente degli uomini e di dover sempre dimostrare il suo lavoro. Deve lavorare più di un uomo”*; *“Racconterebbe di avere una credibilità ridotta agli occhi dei clienti e di sentirsi sbeffeggiata dai colleghi di sesso opposto”*.

In misura analoga, sempre attraverso l'uso di Repertori di Mantenimento, si veicolano contenuti relativi a *“Caratteristiche personali/personologiche”*, sancendo e commentando come *“il settore automobilistico è particolarmente un settore di genere maschile, dunque indubbiamente deve essere una donna di un certo tipo, farsi rispettare e far prevalere le sue idee sugli altri”*, o offrendo giudizi relativi ad una contrapposizione tra i due generi

“Quando la moglie guadagna più del marito è un disastro.”. Nel primo caso, si portano aspetti personologici propri della persona in questione stabilendo quanto portato come unica spiegazione possibile, in termini discorsivi, della posizione lavorativa occupata: in particolare, si riconduce al “tipo” di donna in questione ciò che “indubbiamente” (e dunque, in modo certo, assoluto) ha permesso che una situazione come quella delineata si verificasse. Nel secondo caso, si portano contenuti relativi alle dinamiche interne ad una coppia eterosessuale in relazione a fattori di genere, configurando “ruoli” predefiniti che, se non rispettati, generano come unica possibilità qualcosa di “disastroso” (e dunque utilizzando attributi di tipo valoriale), senza che vengano condivisi i criteri utilizzati per giungere a tale attribuzione, costituendo pertanto una realtà propria ed esclusiva della voce narrante.

Infine, risulta elevata la percentuale di Non Risposta, attraverso la quale si configura una realtà allo scopo di evitare la domanda posta, attraverso stralci quali *“Non lo so”*, o non rispondendo alla domanda.

Procedendo, i Repertori di Mantenimento si osservano nei testi raccolti in interazione con Repertori Ibridi, in relazione ad esempio all’arcipelago *“Immagine di donna in carriera”*, come nello stralcio che segue, dove il Sancire si lega alla regola d’uso della Valutazione: *“La figura della “donna in carriera”, la girlboss, quella che sul lavoro straccia tutto e tutti, competitiva e sempre sul pezzo, ci piace perché si integra perfettamente nel “produci consuma crepa”. Piace talmente tanto che sembra essere diventata l’unica ammissibile”*.

Maggiormente generativi, sono poi gli stralci che vengono veicolati unicamente da Repertori Ibridi, quali la Valutazione, ad esempio *“Probabilmente mi descriverebbe i suoi problemi nell’aver a che fare con un mondo di uomini il cui ambiente è pienamente consolidato nel suo essere un’esclusiva degli uomini soprattutto in ambito direzionale”*; o la Possibilità, attraverso cui si configura la realtà in termini probabilistici, possibilistici, incerti: *“l’ambiente automobilistico potrebbe essere un settore più discriminatorio nei confronti delle donne rispetto ad altri, probabilmente mi racconterebbe di questo aspetto”*; *“Può essere che racconti di situazioni in cui i suoi interlocutori si basano su pregiudizi e stereotipi nell’interfacciarsi con lei. Può essere anche che si usi l’aspetto sessuale per sminuire le competenze o fare battute sessiste”*.

Concludendo, si osserva nei testi l'uso del Repertorio della Descrizione, utilizzato nel 10,79% dei casi e unico repertorio rappresentativo della classe dei Repertori Generativi. Un esempio di stralcio che fa uso di tale modalità discorsiva è il seguente: *“Credo possa incontrare criticità nelle relazioni lavorative con persone di genere maschile con età avanzata perché tenderebbero a vederla come non estranea a quel mondo lavorativo. Immagino che per risultare credibile nel ruolo che ricopre debba sforzarsi a dimostrare molte più capacità di una persona di genere maschile. Si sentirebbe, per via di questi e altri fattori, discriminata”*.

4.3.6a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 6

Rispetto al contributo specifico dei diversi ruoli e Polarità discorsive osservate, il Peso Dialogico mostra un valore di 0,3 per i ruoli “uomo” e “donna”, la polarità Alter e la Matrice Collettiva. In particolare, le configurazioni prodotte dai gruppi “uomo” e “Alter” mostrano un'elevata percentuale di Repertori del Commento e della Non Risposta (in Alter rispettivamente 14,55% e 12,73%), associati agli arcipelaghi “Aspetti relativi al genere/Focus sul genere” e “Nessuna Risposta”. Quanto prodotto dalla Matrice Collettiva vede ancora una volta un uso consistente della modalità discorsiva del Commento 21,01% e contenuti principalmente legati a “Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale”. Per quanto attiene Personalis, il Peso dialogico si colloca su un valore di 0,2, vicino al valore minimo del continuum. In termini di contenuti si osserva poi una polarizzazione rispetto all'arcipelago “Aspetti relativi al genere/Focus sul genere”.

4.3.7 Domanda 7

La settima Domanda del protocollo è *“Lei è una lavoratrice di 26 anni all'inizio del proprio percorso lavorativo: considerando gli ostacoli che anticipa di incontrare durante il suo percorso, in che modo pensa di sviluppare la sua carriera professionale?”*. Le parole chiave ad essa correlate sono le seguenti: *“donna” e “lavoro”, “donna” e “carriera” e “ostacoli”. “donna” e “ruoli di responsabilità”, “donna” e “lavoro” e “responsabilità”*. L'obiettivo di tale domanda, era quello di raccogliere la configurazione rispetto allo sviluppo professionale e alla carriera lavorativa per il ruolo “donna lavoratrice”.

Il **Peso Dialogico** osservato, si mantiene ancora stabile sul **valore numerico di 0,307**. Le modalità discorsive e i contenuti osservati sono i seguenti:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	73,26%	SANCIRE	102	33,66%
		COMMENTO	61	20,13%
		GIUDIZIO	28	9,24%
		OPINIONE	9	2,97%
		NON RISPOSTA	5	1,65%
		PREVISIONE	5	1,65%
		CONTRAPPOSIZIONE	3	0,99%
		GENERALIZZAZIONE	3	0,99%
		GIUSTIFICAZIONI	2	0,66%
		CAUSA	1	0,33%
Repertori Ibridi	18,48%	VALUTAZIONE	36	11,88%
		SPECIFICAZIONE	9	2,97%
		RIDIMENSIONAMENTO	6	1,98%
		DICHIARAZIONE DI INTENTI	2	0,66%
		POSSIBILITA'	1	0,33%
		CONFERMA	1	0,33%
		IMPLICAZIONI	1	0,33%
Repertori Generativi	9,24%	DESCRIZIONE	24	7,92%
		CONSIDERAZIONE	2	0,66%
		RIFERIMENTO OBIETTIVO	2	0,66%

Tabella 4.21: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 7, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Modalità con cui ci si intende muovere	60
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari	50
Caratteristiche personali/personologiche	31
Donne in posizione di potere e rispettivo valore per i diritti di genere	27
Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”	26
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	26
Modifica dei provvedimenti sulle pensioni	23
Riferimento a ciò che si intende ottenere in termini di risultati	18
Ostacoli incontrati dalle donne nel lavoro	13
Immagine di donna in carriera	11

Tabella 4.22: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 7, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Modalità con cui ci si intende muovere: 55% Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari: 37,4% Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 38,46% Donne in posizione di potere e rispettivo valore per i diritti di genere: 29,63%
Commento	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari: 27,84% Donne in posizione di potere e rispettivo valore per i diritti di genere: 18,52% Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 26,92%
Valutazione	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari: 11,22% Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 11,11%
Giudizio	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari: 9,81%
Descrizione	Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”: 23,08%

Tabella 4.23: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 7

Relativamente alla Domanda 7, la percentuale di Repertori di Mantenimento osservata registra un aumento ulteriore, con conseguente diminuzione dei Repertori afferenti alle altre due classi, e in particolare con un abbassamento dei Repertori Generativi ad una percentuale di 9,24%, in questo caso osservati in quattro testi anche attraverso l’uso della

Considerazione e del Riferimento all'Obiettivo. In particolare, risultano elevate le percentuali di Sancire (33,66%) e Commento (20,16%), che coprono insieme più del 50% del totale dei testi raccolti.

Entrando nel merito di tale distribuzione, come è possibile osservare in tabella il Sancire veicola soprattutto l'arcipelago di significato "Modalità attraverso cui ci si intende muovere", che contempla contenuti volti a considerare il modo in cui si intende gestire il proprio percorso lavorativo, in termini di azioni e aspetti su cui focalizzarsi per costruirlo. Un esempio ne è lo stralcio: *"Cercando di essere professionale e autorevole, senza perdere la mia femminilità. Farei tutto il necessario per vedere rispettati i miei diritti e per lavorare in un ambiente che garantisca equità, alzando la voce se necessario"*. Similmente, quando descritto si osserva attraverso l'utilizzo del Sancire associato al Repertorio della Generalizzazione, ovvero tramite l'utilizzo di argomentazioni trasversali ai contesti, nello stralcio che segue: *"Impegnandomi ed essendo proattiva. Non ascoltando chi mi vuole discriminare o rallentare perché donna. Bisogna essere coraggiose e non farsi mettere i piedi in testa da nessuno sempre rispettando gli altri e le altre colleghe/colleghi"*. Nella seconda porzione del testo riportato si configura infatti la realtà in modo non adeguato alla domanda posta: non vengono portati elementi relativi a "come si intende sviluppare la propria carriera professionale", ma affermando aspetti altri ponendoli come trasversali.

La regola d'uso del Sancire è poi associata all'arcipelago "Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari", il secondo osservato in termini di frequenza. Nei testi ci si riferisce alla maternità come un elemento che, in modo certo e assoluto, andrà a condizionare la carriera (*"Condizionata da una possibile maternità"*), come un aspetto che è necessario mettere in secondo piano in vista della costruzione della propria professionalità (*"Privilegiando l'impegno e la crescita professionale su quello familiare"*) o utilizzandolo per "definire delle tempistiche" rispetto alla costruzione della propria carriera (*"Cercare di fare carriera subito in modo da godersi la famiglia e i figli in età relativamente giovane"*). In tal modo si configura la possibilità di fare carriera e di costruire una famiglia come non gestibili in concomitanza, senza aprire alla possibilità - in termini discorsivi - che vi siano altre alternative possibili a quelle portate. Quanto descritto è particolarmente evidente nei seguenti stralci: *"Trovami tu un esempio di una donna in carriera con figli e felicemente sposata"*; *"Io dico solo quello che succede, la donna in*

carriera morirà da sola. Va bene, nulla contro ma si sappia che questo è il risultato. Pretendere diversamente è utopico”.

La seconda modalità discorsiva per frequenza è quella del Commento, attraverso la quale vengono offerti contenuti non pertinenti alla domanda posta, secondo criteri propri ed esclusivi della voce narrante, che non vengono esplicitati e pertanto non sono resi condivisibili, ad esempio: *“Forse le donne sono più accettate nei ruoli di potere quando non minacciano lo status quo, che ne dici?”*, o ancora *“E il papà non fa niente? E chi ha obbligato nessuno a fare figli? Sono scelte volontarie. E fare la mamma o il papà non è mica come lavorare in miniera”*.

A seguire, è possibile osservare l’uso del Giudizio, attraverso il quale vengono introdotti contenuti simili a quelli presentati finora e rispetto ai quali si offrono attribuzioni di tipo valoriale (*“Vergognoso è quando una donna deve scegliere fra lavoro e figli perché non ce la fa a pagare asilo o baby-sitter oppure quando deve sacrificare un posto di responsabilità perché non c’è la fa a seguire i figli. Le mamme lavoratrici sono delle eroine in questo paese”*). Ancora, nei testi viene messa in campo la regola d’uso della Previsione. Attraverso quest’ultima regola d’uso la realtà viene configurata stabilendo uno scenario futuro come esito certo dello sviluppo di uno scenario attuale, legando i due elementi attraverso un legame retorico-argomentativo di causa effetto, come nel seguente stralcio: *“Finché la struttura di potere sarà organizzata in modo autoritario e maschilista - cioè una piramide gerarchica immersa in una cultura patriarcale - non conterà mai nulla il genere di chi è al potere”*. In particolare, la modalità discorsiva della previsione apre a due implicazioni: da una parte vengono configurate unicamente due alternative, che accada quanto posto e di conseguenza si modifichi l’assetto ad ora disponibile o che non accada quanto posto e ciò che è osservato come disponibile rimanga così com’è. D’altra parte, qualora si modifichi ciò che viene delineato come causa (nel caso specifico l’organizzazione della struttura di potere e la cultura patriarcale) ma non si risolva "l'effetto", non si è preparati a contemplare possibilità alternative per gestire quanto posto come critico. Il secondo aspetto che la regola d’uso della previsione rischia di generare è un assetto di deresponsabilizzazione, all’interno del quale il parlante si pone "in attesa" che quanto configurato accada, senza che venga assunto un ruolo attivo affinché si vada verso il cambiamento a cui si fa riferimento. Finché non si verifica quanto delineato come necessario, infatti, si risulta giustificati a non “fare altro”, bensì - per l’appunto - ad

attendere che qualcosa accada, proprio perché l'elemento posto come causa risulta l'unico su cui è utile intervenire in termini di promozione del cambiamento.

In termini di maggiore generatività, la configurazione analizzata in risposta alla Domanda 7 vede l'uso del Repertorio della Valutazione e della Descrizione.

Rispetto al primo, afferente alla classe dei Repertori Ibridi, si configura la realtà stabilendo uno stato delle cose mediante l'uso di criteri propri ed esclusivi della voce narrante, che sebbene espliciti non sono dunque resi condivisibili. Alcuni esempi sono i seguenti stralci: *“Prendere coscienza della difficoltà attuale in merito alla discriminazione di genere e perseguire il mio obiettivo cercando posizioni meritocratiche senza scendere a troppi compromessi scomodi”*; *“A me danno l'orticaria anche le quote rosa, non fosse per la questione che, per altri motivi indipendenti dal merito o meno, il genere femminile parte, effettivamente, svantaggiato”*.

Rispetto al secondo, esso è osservato principalmente in relazione all'arcipelago “Aspetti relativi al genere/focus sul genere”, rispetto al quale si riportano i seguenti stralci: *“Mi impegnerei per avere le competenze necessarie e aggiornate nel mio comparto di lavoro in modo da eccellere e poter far carriera, inoltre cercherei di non farmi mettere i piedi in testa da chi crede che le donne non abbiano le capacità per lavorare e cercherei di informarmi per capire se il mio stipendio è più basso rispetto a quelli dei miei colleghi maschi, ed eventualmente farlo presente a chi di dovere”*.

4.3.7a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 7

Per quanto attiene ai diversi ruoli considerati, la configurazione prodotta dal ruolo “donna” genera un Peso Dialogico di 0,4, grazie all'uso maggiore di modalità discorsive quali la Descrizione e la Valutazione, per veicolare in particolare gli arcipelaghi “Modalità con cui ci si intende muovere” (35 stralci) e “Aspetti relativi al genere/focus sul “genere”” (11 stralci). Il ruolo “uomo” contribuisce alla configurazione osservata in misura meno generativa, con un Peso Dialogico di 0,3 e un uso maggiore del Repertorio della Non Risposta. Inoltre, si osserva una distribuzione numerica dei due arcipelaghi di significato nominati più equilibrata (rispettivamente 24 e 11 testi). Infine, il contributo della Matrice Collettiva si attesta su un valore di 0,3, con una percentuale di Commento del 29,08% e

contenuti afferenti principalmente all'arcipelago "Riferimenti alla maternità, alla paternità e a dinamiche familiari".

4.3.8 Domanda 8

L'ottava domanda del protocollo, si poneva come il risvolto "maschile" di quella precedente. Infatti, sia la formulazione (*"Lei è un lavoratore di 26 anni all'inizio del proprio percorso lavorativo: considerando gli ostacoli che anticipa di incontrare durante il suo percorso, in che modo pensa di sviluppare la sua carriera professionale?"*), che l'obiettivo (raccogliere la configurazione rispetto allo sviluppo professionale e alla carriera lavorativa per il ruolo "uomo lavoratore"), che le parole chiave ("*uomo*" e "*carriera*", "*uomo*" e "*carriera*" e "*ostacoli*", "*uomo*" e "*lavoro*" e "*responsabilità*", "*uomo*" e "*ruoli di responsabilità*") sono i medesimi.

Anche il **Peso Dialogico** rimane stabile sul **valore di 0,3**. (abbassandosi ulteriormente se si osserva il valore più preciso di 0,278). Nelle tabelle è possibile osservare i dati:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	76,13%	SANCIRE	98	40,33%
		COMMENTO	28	11,52%
		GIUDIZIO	33	13,58%
		NON RISPOSTA	10	4,12%
		OPINIONE	6	2,47%
		CONTRAPPOSIZIONE	4	1,65%
		GIUSTIFICAZIONE	3	1,23%
		PREVISIONE	2	0,82%
		CAUSA	1	0,41%
		SANCIRE	98	40,33%
Repertori Ibridi	17,68%	VALUTAZIONE	28	11,52%

		SPECIFICAZIONE	9	3,70%
		POSSIBILITA'	2	0,82%
		CONFERMA	2	0,82%
		IMPLICAZIONI	2	0,82%
Repertori Generativi	6,17%	DESCRIZIONE	15	6,17%

Tabella 4.24: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 8, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Modalità con cui ci si intende muovere	44
Esempi di donne e uomini in carriera	28
Stessa risposta della precedente	23
Caratteristiche personali/personologiche	18
Distinzione tra aspetti relativi alla carriera e aspetti relativi all'uomo come persona	18
Riferimento a ciò che si intende ottenere in termini di risultati	12
Nessuna risposta	11
Aspetti relativi al genere/focus sul "genere"	10
Vita privata e relazionale	10
Prospettiva di avere una famiglia, maternità paternità e dinamiche familiari	9

Tabella 4.25: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 8, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Stessa risposta della precedente: 86,96% Modalità con cui ci si intende muovere: 61,36% Caratteristiche personali/personologiche: 38,89%
Giudizio	Distinzione tra aspetti relativi alla carriera e aspetti relativi all'uomo come persona: 27,78% Caratteristiche personali/personologiche: 22,22%
Valutazione	Distinzione tra aspetti relativi alla carriera e aspetti relativi all'uomo come persona: 11,11% Esempi di donne e uomini in carriera: 10,71%
Commento	Caratteristiche personali/personologiche: 22,22%

Tabella 4.26: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 8

Come è visibile dalle tabelle, la configurazione osservata in risposta alla Domanda 8 risulta

per un 76,13% composta da Repertori di Mantenimento, per un 17,68% da Repertori Ibridi e per il 6,17% da Repertori Generativi.

In particolare, nel 40,33% dei casi si usa il Repertorio del Sancire, spesso per affermare come si consideri la risposta precedente come valida anche per la domanda a cui si sta rispondendo. Talvolta quanto posto viene offerto in associazione ad un altro repertorio, attraverso il quale si veicolano ulteriori contenuti che vanno a “differenziare” tale risposta da quella precedente. Nello specifico, dopo aver sancito che si svilupperebbe la carriera nel medesimo modo che si è delineato per la domanda precedente, si inserisce la regola d’uso della Contrapposizione (*“Ma non avrei nessun problema con la paura di essere meno considerato”; “Uguale ma la questione dei figli sarebbe meno problematica”*), dell’Opinione (*“Anche se penso che per una donna dimostrare questo costa il doppio dello sforzo di un uomo”*) o della Specificazione (*“Con la differenza che l’aspetto “famiglia” può essere shiftato di 5 anni in avanti”*). Nei testi osservati vengono pertanto offerti contenuti relativi al genere o a dinamiche familiari (attraverso le modalità di cui sopra) come aspetti che risultano “meno problematici” o “meno vincolanti” nel momento in cui ci si colloca nel ruolo di un uomo che deve sviluppare la propria carriera.

Similmente, si può osservare quanto argomentato nel presente stralcio: *“Penso che avrei meno difficoltà rispetto a una donna, in quanto non sarei soggetto a battute sessiste ed eventuali mie promozioni non dovrebbero essere legittimate in modo costante. Lavorerei in modo da distinguere il mio operato da quello dei miei colleghi in modo da ottenere posizioni di prestigio all’interno delle aziende per le quali lavorerei”*. A ulteriore conferma, nei testi si sancisce come per sviluppare la propria carriera si delegherebbero gli aspetti familiari alla compagna (*“Delegando completamente o quasi alla compagna o moglie l’impegno familiare o evitando di avere figli e/o famiglia”*).

In altri testi relativi alla Domanda 7, si sancisce poi come ci si muoverebbe per perseguire quanto posto dalla domanda, (*“Formazione, fare rete e farsi conoscere al territorio, proporre”*), e si utilizzano giudizi per riferirsi ai risultati che si intenderebbe raggiungere (*“In modo in ultimo di ottenere un lavoro adeguatamente remunerativo, stabile e che non porti a troppo stress”*).

Ancora, in una porzione minore di testi tali contenuti vengono configurati attraverso la Descrizione (*“Penso che strutturerei il mio percorso in modo tale da ottenere le qualifiche, in termini di titoli e competenze, che il lavoro che vorrò fare richiedono. Credo che non mi*

accontenterei delle posizioni lavorative che riuscirò ad ottenere, qualora queste non corrispondano alla posizione che avrò stabilito come "dream job", né delle condizioni di lavoro che queste porteranno con sé, qualora queste non mi soddisfino pienamente").

Da ultimo, nei testi si osservano frequentemente Commenti e Giudizi relativi a uomini portati ad esempio in termini di carriera (*"Che bel ricordo, hai ragione. Essere nato a Cremona e avere fatto quella carriera bellissima, è un grande vanto. Ma lo è ancora di più essere stato un uomo così forte e positivo"*), rispetto ai quali viene sottolineata la differenza tra la "carriera" e "l'uomo", portando questo secondo elemento come particolarmente significativo, come è possibile leggere nello stralcio portato ad esempio: *"La differenza sta che uno è stato un gran giocatore e un pessimo esempio. L'altro è un gran giocatore ma soprattutto un grande uomo! Per me oltre alla carriera conta l'esempio di vita!"*.

In misura minore, tali aspetti vengono infine veicolati dal Repertorio della Descrizione: *"Pelé", la nuova biografia di Cohen: «Volevo raccontare l'uomo, non il calciatore» Sarà pubblicata domani: è una rivisitazione del dietro le quinte a volte oscuro della carriera di Pelé. L'autore ne parla a L'Equipe"*.

4.3.8a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 8

In riferimento alla Domanda 8, il Peso Dialogico delle configurazioni discorsive raccolte si attesta per tutti i ruoli osservati su un valore di 0,3.

In questo caso, differenze si possono osservare relativamente alla distribuzione degli arcipelaghi di significato. In particolare, la configurazione osservata in riferimento alla Matrice Collettiva vede una polarizzazione verso contenuti che portano esempi di specifici uomini per entrarvi nel merito, in particolare attraverso la distinzione di aspetti che concernono la carriera e aspetti che appartengono "all'uomo in quanto persona". Le configurazioni osservate in relazione agli altri gruppi oggetto d'indagine, invece, non presentano particolari differenze.

4.3.9 Domanda 9

Le ultime due domande avevano l'obiettivo di raccogliere la configurazione rispetto a ciò che si valuta possa consentire o meno di gestire il gender gap in ambito lavorativo. In particolare, la Domanda 9 mirava a raccogliere la configurazione in riferimento alle strategie attualmente (considerate) disponibili, ed è stata pertanto formulata come segue:

“Quali strategie immagina che siano (o conosce essere) attualmente messe in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro? Se possibile, le suddivide tra quelle che si immagina abbiano un impatto sull’accesso al lavoro, quelle sull’accesso a cariche “di elevata responsabilità” e quelle sul divario salariale”.

Le parole chiave, come già argomentato, risultano le medesime per gli ultimi due gruppi. Nello specifico: “strategie” e “divario di genere” e “lavoro”, “strategie” e “gender gap”, “soluzioni” e “gender gap” e “lavoro”, “ridurre” “gender gap”, “incentivi” “gender gap”, “incentivi” “divario di genere”, “soluzioni” “divario di genere” “contrastare” “divario di genere”, “superare” “divario di genere”, “superare” “gender gap”, “gestire” e “gender gap”.

Il **Peso dialogico** della configurazione osservata, anche in questo caso, si attesta su un valore di **0,332**. Nuovamente, nelle tabelle è possibile consultare i dati.

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	68,14%	SANCIRE	99	36,26%
		COMMENTO	25	9,16%
		GIUDIZIO	27	9,89%
		NON RISPOSTA	12	4,40%
		OPINIONE	11	4,03%
		CONTRAPPOSIZIONE	4	1,47%
		GIUSTIFICAZIONI	4	1,47%
		GENERALIZZAZIONE	2	0,73%
		CAUSA	2	0,73%
Repertori Ibridi	16,48%	VALUTAZIONE	33	12,09%
		SPECIFICAZIONE	7	2,56%
		POSSIBILITA'	2	0,73%

		CONFERMA	2	0,73%
		IMPLICAZIONI	1	0,37%
Repertori Generativi	15,39%	DESCRIZIONE	38	13,92%
		PROPOSTA	4	1,47%

Tabella 4.27: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 9, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	65
Strategie per la parità numerica	30
Nessuna strategia	25
Politiche retributive	19
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	19
Percorso formativo delle donne	18
Nessuna risposta	15
Dati relativi al divario lavorativo di genere	14
Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	10
Strategie di gestione	10

Tabella 4.28: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 9, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 52,48% Strategie per la parità numerica: 53,33% Nessuna strategia: 28%
Descrizione	Strategie per la parità numerica: 26,67% Politiche retributive: 31,58% Percorso formativo delle donne: 27,78%
Valutazione	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 21,88% Percorso formativo delle donne: 33,33%
Giudizio	Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 15,79% Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 11,2%
Commento	Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 13% Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 21,05%

Tabella 4.29: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 9

Come è possibile osservare dalle tabelle, la classe di Repertori osservata più frequente rimane quella dei Repertori di Mantenimento, nello specifico in riferimento alle modalità d'uso del linguaggio del Sancire (36,26%). La percentuale dei Repertori Ibridi e Generativi torna inoltre ad essere molto vicina, con il Repertorio della Descrizione secondo per frequenza tra quelli osservati nell'analisi dei testi (13,92%), seguito poi dal Repertorio della Valutazione (12,09%).

Approfondendo tale dato, il Repertorio del Sancire è associato principalmente ai due arcipelaghi di significato "Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari" e "Strategie per la parità numerica", talvolta veicolati all'interno del medesimo stralcio (*"Quote rosa, congedo di maternità, congedo di paternità"*).

Relativamente al secondo, nei testi si sancisce come le strategie per la gestione del divario di genere di cui si è a conoscenza fanno riferimento alle quote rosa (*"Quote rosa per l'accesso al lavoro e alle cariche di elevata responsabilità"*; *"A parte le quote rosa penso nessuna"*). Inoltre, tale contenuto viene configurato attraverso la modalità del Commento, ovvero ponendo contenuti non pertinenti alla domanda posta - come nel seguente stralcio: *"Non sono un grande fautore della parità di genere imposta. Ovvero di normative che IMPONGONO che in ogni settore esistano un egual numero di uomini e donne. Preferirei che la parità di genere venisse raggiunta per VOLONTA' di chi da lavoro"*.

Per quanto concerne il primo, nei testi emerge come quello relativo ai periodi di maternità sia l'unica occasione di cui si è a conoscenza in cui si verifica una situazione di divario lavorativo tra i generi, rispetto alla quale però non si ritiene esistano attualmente interventi: *"Per l'accesso al lavoro e cariche di elevata responsabilità l'unico divario che conosco è quello in occasione delle gravidanze, dove la donna necessità del periodo per mancare da lavoro e non penso siano in atto delle strategie. Qui dovrebbero esserci per poter tutelare le donne, in quanto la situazione attuale mette in una condizione scomoda il datore di lavoro, che al presentarsi di due persone meritevoli allo stesso modo è ovvio che scelga per la più affidabile"*. Alternativamente, si mette in campo la regola d'uso del Sancire per riferirsi al congedo parentale (*"Schlein: "congedo parentale per entrambi i genitori, di tre mesi"*), che viene configurato, in modo assoluto e certo, come l'*"Unico modo per ridurre seriamente il gender gap in azienda e sul lavoro in generale"*, o attraverso commenti quali *"Paga lei?"*.

Il terzo arcipelago che viene veicolato in grande misura dalla regola d'uso del Sancire è “Nessuna strategia”, all'interno del quale sono categorizzati contenuti che configurano le strategie per la riduzione del divario di genere nel lavoro come non necessarie o non esistenti, o attraverso cui il rispondente comunica di non conoscerne. In particolare, si sancisce *“Non conosco strategie sul divario salariale, non penso che esista, tranne in alcuni ambiti dove non esistono strategie”*; *“Non ne sono a conoscenza”*; *“Non ne conosco, basta usare cervello e buon senso”*. Similmente, si commenta come *“Non sono messe in campo strategie reali, ma solo "specchietti per allodole" di strategie per fare finta di risolvere il problema”*, e si offrono giudizi rispetto al fatto che le aziende non siano assestate per ridurre tale gap o come le strategie attuali non siano adeguate: *“Purtroppo ad oggi le aziende non si sono adeguate molto per porre rimedio a questo gap”*; *“Nessuna strategia adeguata”*. Ancora, si utilizza il Repertorio della Giustificazione, modalità discorsiva che configura una realtà comportando il mantenimento dello stato attuale delle cose, ovvero legittimando lo stato attuale delle cose e non consentendo di introdurre modalità altre per modificare quanto accade. Ne è un esempio lo stralcio *“Non mi riesco ad immaginare una situazione di disparità”*. Da ultimo, si configura l'inesistenza di strategie attraverso l'uso della contrapposizione, affermando come: *“Se il divario si riduce, non è per una strategia consapevole, ma per una conseguenza spontanea di un insieme di fattori. Sicuramente più le donne studiano e diventano brave, più accedono a cariche di elevata responsabilità e a stipendi più alti; non posso dire la stessa cosa degli uomini, che pare ricoprano cariche ai vertici anche con un medio-basso livello di competenze. Rispetto all'accesso al lavoro, il divario si mantiene, perché quella è la fase iniziale in cui contano i pregiudizi (e poi in seguito conteranno le competenze)”*.

In altri casi il focus viene posto, principalmente attraverso il Repertorio del Giudizio, su caratteristiche personali di “chi decide”, come ad esempio: *“Altre strategie evidentemente prendono in considerazione pregiudizi esistenti a livello culturale, per i quali occorrerebbe piuttosto cambiare chi decide”*; *“Nel privato l'unica strategia è quella di eliminare i dirigenti con mentalità antiche”*. L'implicazione dell'uso della modalità discorsiva del Giudizio per veicolare contenuti relativi ad aspetti personologici è che si entri nel merito del “chi” porta avanti tale situazione, indicando la singola persona come causa della problematica in atto, e riducendo così il margine discorsivo rispetto al “come” sia possibile intervenire rispetto alla stessa.

Per concludere ciò che pertiene ai Repertori di Mantenimento, si sottolinea un'alta percentuale di Non Risposta, e dunque testi dove non vengono offerti elementi in direzione di quanto posto dalla domanda.

Procedendo con regole d'uso del linguaggio più generative, nei testi vengono poi offerte delle Valutazioni, sia relativamente all'adeguatezza delle strategie attualmente messe in campo (*“Al momento esistono le quote rosa, ma sono un arma a doppio taglio, se da una parte consentono a più donne di accedere al lavoro dall'altra non si capisce se sono assunte per merito o per dovere di rispettare tali quote”*), sia relativamente alla necessità di metterne in campo (*“Faccio fatica a pensare al motivo per cui si debbano individuare strategie in tal senso. Nel mio lavoro non sono state necessarie, c'è una gran presenza femminile e madri che non hanno rinunciato al lavoro ma dividono i compiti con i mariti affinché tutti e due possano essere presenti con i figli e al lavoro”*).

Infine, si configurano delle Proposte - tra i Repertori con massimo apporto generativo grazie al riferimento all'obiettivo sulla base del quale viene costruito quanto veicolato - *“Una strategia potrebbe essere il congedo parentale paritario per entrambi i sessi, calcolato sulla base delle fasce di reddito. Questo permetterebbe di non poter discriminare un uomo o una donna al momento dell'assunzione sulla base delle stesse competenze”*, o si usano Descrizioni per entrare nel merito di in cosa consistono le strategie attualmente disponibili, utilizzando riferimenti terzi (quali ad esempio il diritto): *“il congedo parentale è il diritto ad un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro spettante sia alla madre sia al padre lavoratori, da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino. In particolare, l'art. 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente possa assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, anche frazionabile, nei primi 12 anni di vita del bambino”*.

4.3.9a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 9

La configurazione osservata in risposta alla Domanda 9, se suddivisa relativamente al contributo specifico dei diversi ruoli considerati, mostra come i gruppi “uomo” e “donna”, presentino tutti un Peso Dialogico di 0,3. Tuttavia, per quanto concerne il primo le regole d'uso maggiormente osservate risultano il Sancire e l'Opinione, messe in campo in relazione a contenuti afferenti a “Strategie per la parità numerica” e a “Nessuna strategia”,

con una frequenza di 21 testi per il primo e 15 testi per il secondo. Rispetto al ruolo “donna”, i due arcipelaghi risultano invertiti per frequenza, e i due che si osservano Repertori con maggiore frequenza sono il Sancire e la Descrizione. In particolare, l’arcipelago “Nessuna strategia” si presenta in 10 stralci, mentre l’arcipelago “Strategie per la parità numerica” in 8. Il contributo della Matrice Collettiva genera una configurazione discorsiva con un Peso Dialogico di 0,4, con un elevato uso dei Repertori della Valutazione e della Descrizione, associati agli arcipelaghi di significato “Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari” e “Percorso formativo delle donne”.

4.3.10 Domanda 10

Anche relativamente all’ultima domanda, ovvero “*Considerando eventuali aspetti critici e punti di forza delle strategie riportate nella domanda 9, quali altre strategie ritiene che si potrebbero mettere in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro?*”, l’obiettivo che ci si proponeva era quello di raccogliere la configurazione rispetto a ciò che la Comunità valuta possa consentire o meno di gestire il gender gap in ambito lavorativo.

Il **Peso Dialogico** osservato è stabile sul **valore di 2,94**. Di seguito quanto si è osservato:

Classe di Repertori	%	Repertorio	Freq.	%
Repertori di Mantenimento	70,83%	SANCIRE	55	45,83%
		NON RISPOSTA	8	6,67%
		OPINIONE	8	6,67%
		GIUDIZIO	7	5,83%
		GIUSTIFICAZIONE	3	2,50%
		COMMENTO	2	1,67%
		CAUSA	1	0,83%
		CONTRAPPOSIZIONE	1	0,83%
Repertori Ibridi	15,83%	VALUTAZIONE	13	10,83%
		PRESCRIZIONE	3	2,50%
		IMPLICAZIONI	2	1,67%
		SPECIFICAZIONE	1	0,83%

Repertori Generativi	13,33%	DESCRIZIONE	10	8,33%
		PROPOSTA	5	4,17%
		RIFERIMENTO OBIETTIVO	1	0,83%

Tabella 4.30: Repertori Discorsivi osservati nelle risposte alla Domanda 10, divisi per classe di appartenenza e presentati in valore numerico e percentuale.

Arcipelaghi di significato	Freq. Arc.
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	27
Nessuna risposta	19
Utilizzo di caratteristiche diverse dal genere come parametro	16
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	16
Nessuna strategia	11
Aspetti legislativi	8
Politiche retributive	5

Tabella 4.31: Arcipelaghi di significato osservati in risposta alla Domanda 10, presentati in valore numerico e in ordine di frequenza.

Repertori Discorsivi	Arcipelaghi di Significato
Sancire	Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 37,04% Nessuna risposta: 42,11% Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari: 50%
Valutazione	Utilizzo di caratteristiche diverse dal genere come parametro: 43,75% Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 7,41%
Descrizione	Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi: 14,81% Utilizzo di caratteristiche diverse dal genere come parametro: 6,25%
Opinione	Nessuna strategia: 18,18%
Non risposta	Nessuna risposta: 42,11%

Tabella 4.32: Distribuzione percentuale Repertori Discorsivi e Arcipelaghi di significato in riferimento alla Domanda 10

Come emerge dalle tabelle, anche dall'analisi della configurazione raccolta a fronte della Domanda 10 la percentuale di Repertori più alta risulta quella dei Repertori di Mantenimento (70,83%). In particolare, il Sancire raggiunge una percentuale del 45,83%, quasi la metà dei testi analizzati. Con un'elevata percentuale si osservano poi i Repertori dell'Opinione e della Non Risposta (entrambi al 6,67%). Rispetto ai Repertori Ibridi, nel 10,83% dei casi è stata osservata la regola d'uso della Valutazione, e nel 2,5% dei testi la

Prescrizione. Infine, l'8,33% dei testi sono veicolati dalla Descrizione, mentre il 4,17% dalla Proposta.

Più precisamente, il Repertorio del Sancire si associa principalmente agli arcipelaghi “Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi”, “Nessuna risposta” e “Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari”.

Per quanto attiene all'arcipelago “Nessuna risposta”, esso si rifà ai casi dove non viene offerto alcun contenuto. Relativamente a ciò, uno stralcio esemplificativo è: *“Non lo so”, “Migliorare ciò che non esiste è semplice”*.

Per quanto attiene i riferimenti ad aspetti familiari, nei testi ci si rifà - configurando quanto posto come certo e assoluto in termini discorsivi - ad aspetti di accompagnamento alla genitorialità (*“Sistemi di accompagnamento alla genitorialità in azienda. Asili nido aziendali”*), e in particolare di accompagnamento alla maternità - per consentire alle donne di gestire entrambi i ruoli di madre e lavoratrice (*“Gender gap+Welfare+Cultura: è il tema cruciale. Non si evolve la società senza investire nella famiglia senza fornire sostegno alle donne perché possano gestire anche il ruolo fondamentale di madre”*).

Relativamente agli aspetti culturali, esso risulta essere l'arcipelago di significato più frequente nei testi raccolti in risposta alla domanda 10. In particolare, in alcuni casi si sancisce come ciò che risulta necessario siano corsi di formazione per modificare l'attuale assetto culturale, come emerge dai seguenti stralci: *“Corsi per ridurre i bias e pregiudizi legati al gender”*; *“Educazione alla parità di genere a partire dalle elementari, corsi obbligatori per lavoratori e dirigenti sul valore sociale delle pari opportunità, istituzione di un comitato nazionale per la supervisione delle politiche aziendali sulle differenze di genere. (possibilmente gestito solo da donne)”*; *“È necessario decostruire una cultura predominante come quella patriarcale, a cominciare dalle scuole facendo educazione di genere e sessuale”*; *“Nel tempo dovrebbe cambiare la percezione della donna meno capace, nell'immediato reprimere attivamente i comportamenti discriminatori con sanzioni, richiami seri”*. In continuità con quanto posto, vengono poi veicolati dal Sancire e da altri Repertori di Mantenimento contenuti relativi alla “mentalità” delle persone - *“E' la mentalità di talune persone che deve cambiare”* -, affinché si usino parametri diversi dal genere per prendere decisioni relative agli ambiti lavorativi *“Quindi in sede di colloquio forse bisognerebbe mettere dei paletti, imporre delle condizioni che implicino che la selezione avvenga sulla base di capacità, talenti e passione a prescindere dal genere”*.

Proseguendo, attraverso il Repertorio del Giudizio si pone il focus sulla tipologia di donne che serve assumere (*“Assumere donne capaci, ambiziose, tenaci”*), o si indicano come necessari interventi direzionati alle donne stesse (*“Rafforzare soprattutto le donne, chiarendo che cosa significa intraprendere un percorso professionale di crescita. La gestione delle responsabilità mi pare soprattutto il punto più debole a fronte delle conseguenze emotive, che non tutte riescono a gestire positivamente”*). Infine, si offrono contenuti quali: *“Non ho idea di cosa le donne possano aver bisogno per eguagliare gli uomini nelle posizioni lavorative”*. In questi casi, come precedentemente argomentato, si usa la regola d’uso del Giudizio per entrare nel merito di caratteristiche personali - qui “proprie” delle donne - che possano fungere da “spiegazione” o “soluzione” dell’assetto critico.

Come per la Domanda 9, si sottolinea infine - per quanto attiene ai Repertori di Mantenimento - un’alta presenza di Non Risposta, ovvero testi dove il rispondente non offre elementi in direzione di quanto posto dalla domanda.

In misura minore, i contenuti fin qui presentati - in particolar modo relativamente agli aspetti culturali e familiari e all'utilizzo di caratteristiche diverse dal genere come parametro - sono veicolati da Repertori Ibridi o Generativi. Per quanto attiene i primi si osserva ad esempio l’uso della Valutazione (*“Aggiungerei eliminare, per quanto possibile, la necessità di specifiche caratteristiche di bellezza ed estetiche in campi in cui in realtà non avrebbero rilevanza”*), della Proposta e delle Implicazioni (*“Si potrebbe contrastare questo fenomeno grazie ad anni di formazione similari per tutti gli studenti delle scuole superiori, con la specializzazione che può avvenire solo nell’ultimo anno anche con l’inserimento in aziende grazie a programmi di scuola-lavoro, cosicché tutti gli studenti possano avere la possibilità di valutare i propri interessi sul mondo del lavoro e non in base a stereotipi di genere”*) o della Descrizione (*“Un’ulteriore strategia potrebbe essere di tipo culturale o meglio educativa. Non tanto per i lavoratori attuali ma per quelli che verranno. Educare le persone, che non c’è un ruolo della donna a casa e dell’uomo a lavoro, che entrambi i generi si occupano di entrambe le cose, che una donna non arriva alla cima perché “chissà a chi l’ha data”, che un uomo che sta a casa con i figli non fa il “mammo” ma il padre”*). Per concludere, si riportano altri due esempi: *“Si potrebbero mettere in campo strategie per ridurre l’impatto degli stereotipi di genere già a scuola, mettendo a disposizione degli studenti conoscenze finanziarie di base che torneranno loro utili una volta diventati adulti*

(per le giovani donne, queste conoscenze potrebbero tradursi in una capacità di gestire la loro vita lavorativa e finanziaria pari a quella degli uomini). Inoltre, si potrebbero incoraggiare le ragazze a intraprendere corsi universitari STEM, che aprono a un futuro lavorativo più remunerativo. Si dovrebbe gestire diversamente anche il momento della maternità, attraverso strategie che garantiscano alle neomamme il supporto di cui hanno bisogno, sia a livello economico che a livello sociale (ad esempio prolungando il congedo di paternità per renderlo più efficace, mettendo a disposizione asili nido e servizi di baby sitting), così che possano tornare a lavoro senza preoccupazioni”.

4.3.10a Contributo specifico delle polarità osservato alla Domanda 10

Come per la domanda precedente, anche relativamente alla Domanda 10, il contributo delle polarità si attesta sul medesimo valore (0,3), presentando per il ruolo “donna” un elevato uso di Sancire, Descrizione e Valutazione; per il ruolo “uomo” un ampio utilizzo di modalità discorsive quali Sancire e Opinione.

Per quanto riguarda gli arcipelaghi di significato, il riferimento ad “Aspetti culturali, stereotipi e pregiudizi” risulta il principale in tutte le configurazioni osservate, seguito tendenzialmente da “Nessuna risposta”, ad eccezione del gruppo di indagine composto dagli uomini e dalle donne non lavoratrici, che configura poi contenuti relativi a “Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e a dinamiche familiari”.

Infine, come già condiviso, il contributo della Matrice Collettiva risulta analogo a quello portato rispetto alla Domanda 9, alla quale si rimanda per riprendere le considerazioni offerte.

4.4 Conclusioni

L’obiettivo del presente capitolo era quello di descrivere la ricerca condotta, sia in riferimento alla sua progettazione, sia in riferimento ai dati raccolti e osservati attraverso la stessa. Si è entrati pertanto nel merito dei passaggi svolti - propri della metodologia M.A.D.I.T - tramite i quali è stata definita la ricerca. In particolare, si è partiti definendo un obiettivo - *descrivere la configurazione discorsiva “donna in assetti lavorativi”* - per poi declinare, a fronte dello stesso, strategie e azioni volte al suo perseguimento. Nel caso specifico, si è descritto l’uso della Domanda tramite la costruzione di un protocollo a domande aperte e una lista di parole chiave in concordanza con lo stesso. Successivamente, si è presentato il gruppo oggetto di indagine, per poi illustrare i risultati della ricerca.

Nel prossimo capitolo, conclusivo del percorso, verrà discusso il valore dei dati qui descritti, entrando nel merito delle implicazioni di quanto osservato in modo da perseguire infine all'obiettivo dell'elaborato, ovvero **promuovere il valore strategico di quanto osservato in ottica di gestione della criticità delineata** nel primo capitolo, ossia **il divario di genere negli assetti lavorativi**. Questo, al fine di iniziare a rispondere all'esigenza delineata al termine dello scorso capitolo, ossia *la necessità di riconfigurare il contributo della donna nella società in termini discorsivi e promuovere la possibilità di avere a disposizione discorsi altri rispetto a quelli attualmente utilizzati per dire del tema in analisi*.

Capitolo V

Discussione dei dati e prospettive future

Nel capitolo precedente è stata descritta la ricerca condotta e i risultati emersi a fronte della stessa. In particolare, si è entrati nel merito della progettazione della ricerca e degli aspetti metodologici utilizzati per la sua costruzione e per l'analisi dei dati raccolti. Successivamente sono stati descritti i dati osservati tenendo come principale criterio per l'illustrazione degli stessi l'obiettivo della ricerca, ossia *descrivere la configurazione discorsiva "donna in assetti lavorativi", con specifico riferimento al divario di genere nell'accesso al lavoro, all'accesso a cariche di elevata responsabilità e al divario salariale*. Nello specifico, coerentemente con i presupposti teorici adottati, sono state descritte le modalità discorsive maggiormente osservate a fronte dell'analisi testuale svolta, oltre che la relativa interazione con i contenuti offerti nelle produzioni testuali.

Una volta offerta una fotografia di come la Comunità configura attualmente il ruolo delle donne negli assetti lavorativi rispetto agli aspetti indicati, è possibile ora offrire delle considerazioni rispetto alla stessa, occupandosi della descrizione del valore di quanto osservato.

Nel presente capitolo i dati verranno pertanto discussi attraverso i costrutti teorici di Carriera biografica, Biografia e Coesione Sociale, al fine di restituire un contributo utile in ottica di gestione della criticità delineata nel primo capitolo. Tale operazione si pone infatti come primo passo in direzione della presa in carico dell'esigenza di *riconfigurare il contributo delle donne alla società in termini discorsivi*, consentendo di rispondere parallelamente all'obiettivo dell'elaborato, ovvero *promuovere il valore strategico di quanto osservato per la gestione della criticità descritta nel capitolo iniziale*. Questo, laddove con valore strategico ci si riferisce all'uso che si può fare dei dati osservati in termini di gestione della parità di genere negli assetti lavorativi, e dunque offrire una proposta rispetto a come usare la configurazione osservata per sviluppare e favorire interventi negli ambienti lavorativi e politiche di indirizzo in termini di parità di genere nel lavoro.

La domanda che guiderà il presente capitolo è allora la seguente: che valore d'uso è possibile attribuire a quanto si è osservato nei testi raccolti e in che modo può risultare come fondamento per modificare l'assetto critico osservato?

5.1 Discussione dei dati

Riprendendo i presupposti teorico-epistemologici utilizzati a fondamento del presente lavoro, si ricorda come all'interno della Scienza Dialogica si disponga di processi discorsivi formalizzati di generazione di realtà di senso. A fronte di ciò si è asserito come quanto raccolto attraverso la ricerca condotta non risponda ai dettati conoscitivi propri di un oggetto d'indagine di natura empirico-fattuale, ma sia una realtà discorsiva che si genera dall'interazione di modalità d'uso del linguaggio in uno specifico *kairòs*. Facendo salvi tali riferimenti, si riprenderanno ora i risultati esposti nel capitolo precedente per entrare nel merito del valore degli stessi, enucleando le relative implicazioni.

Per realizzare tale operazione verranno ripresi i due assi di valutazione sulla base dei quali è stato costruito il protocollo¹⁵⁰. Ciascuno dei due assi, costruito in virtù di uno specifico obiettivo¹⁵¹ e declinato attraverso diverse domande, verrà discusso attraverso il costrutto di riferimento, in modo da restituire una conoscenza rispetto al tema che si è trattato nel presente elaborato.

Nello specifico, per quanto concerne il primo, "Configurazione del divario di genere negli assetti lavorativi", esso aveva l'obiettivo di raccogliere e osservare la configurazione generale del divario di genere relativamente ai tre aspetti presi in considerazione. Per il riferimento scientifico che si è qui adottato¹⁵², l'analisi di tale configurazione permette di asserire qualora l'Identità Dialogica generata rispetto al tema¹⁵³ si muova maggiormente in termini di Carriera biografica o di Biografia¹⁵⁴, costrutti che offrono degli elementi rispetto al processo di "tipizzazione" che attualmente si genera nella configurazione discorsiva qui osservata. In altre parole, i due costrutti menzionati, posizionati su un continuum, consentono di osservare se i discorsi prodotti dalle polarità coincidono e vengono espressi con modalità discorsive che generano un mantenimento di quanto già disponibile - ossia presentano una coerenza narrativa forte rispetto all'assetto critico oggetto di interesse- o se il processo si configura in modo generativo, dunque foriero di possibilità di cambiamento.

Rispetto al secondo asse di valutazione, "Strategie di gestione del divario di genere negli

¹⁵⁰ Si consideri 4.1.3

¹⁵¹ Ciascuno dei quali concorreva a rispondere all'obiettivo generale della ricerca.

¹⁵² Si consideri 3.5

¹⁵³ E dunque il testo generato dalle tre polarità della Teoria dell'Identità Dialogica

¹⁵⁴ Per la definizione dei costrutti Biografia e Carriera biografica si rimanda al paragrafo 3.7

assetto lavorativo”, esso aveva l’obiettivo di raccogliere e osservare la configurazione della Comunità rispetto alla gestione del divario di genere, e verrà osservato attraverso le lenti del costrutto di Coesione sociale. Più nello specifico, le domande attraverso cui esso è stato declinato hanno permesso di osservare il posizionamento della Comunità rispetto alla presa in carico del divario di genere - in ottica di responsabilità condivisa - rispondendo alla domanda: come si muove la Comunità in ottica di gestione del divario di genere? Il costrutto di Coesione Sociale, che verrà definito e precisato più avanti nel capitolo, verrà allora utilizzato per osservare quanto emerso rispetto a tali aspetti.

Quanto verrà argomentato attraverso le due lenti introdotte verrà poi utilizzato per restituire una proposta in ottica di prospettive future.

5.2 Carriera biografica e Biografia

Come anticipato nel paragrafo precedente, il primo asse di valutazione che ha guidato la costruzione del protocollo aveva l’obiettivo di raccogliere la configurazione del divario di genere nell’accesso al lavoro, nell’accesso a cariche di elevata responsabilità e al divario salariale. Le prime otto domande del questionario descritto nel quarto capitolo - e le parole chiave corrispondenti a ciascuna delle domande - rispondevano a tale obiettivo.

Nel presente paragrafo, fatta salva la descrizione dei dati specifica per ogni domanda offerta nel capitolo precedente, i dati verranno argomentati in relazione ai costrutti menzionati al fine di restituire una conoscenza specifica per ognuno di essi.

Prima di procedere, si riprendono dunque le definizioni dei due costrutti attraverso i quali si discuteranno i dati raccolti attraverso le prime otto domande del questionario: per **“Carriera biografica”** si definisce “l’insieme delle produzioni discorsive poste in termini attuali e in anticipazione (proiezione futura), che caratterizzano sia il livello di resoconto personale che di narrazione da parte di terzi (anche istituzionale) e che assumono carattere di previsioni e/o di spiegazioni rispetto al comportamento attuale e/o passato)”. Con **“Biografia”**, viceversa, ci si riferisce all’“insieme di produzioni discorsive che configurano l’intero spettro degli eventi che si sono descritti, e che contemplano l’anticipazione degli scenari possibili a partire da un punto della traccia biografica, che altrimenti genererebbero l’inesco di configurazioni discorsive ascrivibili ad un processo di “Carriera biografica” (Turchi & Vendramini, 2016).

Tali costrutti, come già argomentato, sono inseriti - a livello teorico - lungo un continuum, ponendosi ai due estremi dello stesso. La polarità “minima” del continuum corrisponde al valore minimo che può assumere il Peso Dialogico (0,1), e rende conto di una configurazione all’interno della quale la realtà tende ad essere ancorata ad un solo scenario narrativo (ad esempio di “divario di genere”) che in quanto unico ed esclusivo risulta foriero di processi di tipizzazione con conseguenti criticità: in questo caso, siamo in ottica di Carriera biografica. La polarità “massima” corrisponde al valore di 0,9 del Peso Dialogico e risponde ad un processo discorsivo dove la configurazione generata contempla descrizioni “altre” e molteplici (Biografia).

Avendo tutti gli elementi a disposizione, è possibile quindi ora procedere con la discussione dei dati.

5.2.1 Divario nell’accesso al lavoro

La configurazione relativa al divario nell’accesso al lavoro è stata osservata attraverso le domande 1¹⁵⁵, 2¹⁵⁶ e 3¹⁵⁷. Nell’immagine 5.1 sono riassunti i posizionamenti osservati rispetto al continuum Carriera biografica-Biografia per il testo raccolto attraverso ciascuna delle domande.

¹⁵⁵ “Lei è una lavoratrice o un lavoratore in cerca di un nuovo posto di lavoro. Quali sono gli elementi che tiene in considerazione per decidere se candidarsi o meno ad una posizione?”. Per tutte le domande, sebbene non citate, si considerino anche le relative parole chiave costruite in accordo alle stesse come parte integrante dell’argomentazione che viene offerta.

¹⁵⁶ “Lei è un datore di lavoro incaricato di selezionare un candidato per una posizione lavorativa relativa alla contabilità in una società di consulenza finanziaria. Le si presentano due professionisti con competenze analoghe rispettivamente al ruolo che dovrebbero ricoprire:

- Laura ha 30 anni, è laureata in Economia e Diritto con il massimo dei voti, ha un’esperienza lavorativa pregressa di otto mesi in Inghilterra e lavora nel campo della contabilità da quando si è laureata. Si descrive come una persona estremamente curiosa e con elevate capacità organizzative, ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli.

- Davide ha 31 anni, è laureato con il massimo dei voti in Economia e Finanza e ha lavorato in Olanda per quattro mesi e in Belgio per altri quattro. Negli ultimi anni, ha lavorato in Italia (sempre con un ruolo nell’ambito della contabilità). Si descrive come una persona con elevate competenze nella semplificazione e risoluzione dei problemi (problem solving), ha in programma di costruirsi una famiglia e avere dei figli. A fronte dei colloqui con i due candidati, ha scelto di assumere X (indichi il nome del candidato). Quali valutazioni/risposte offerte l’hanno portata a prendere tale decisione?”

¹⁵⁷ “Pensando al suo ambiente personale e lavorativo e ai discorsi che si praticano, come descriverebbe ciò che viene denominato “divario di genere nell’accesso al lavoro”?”

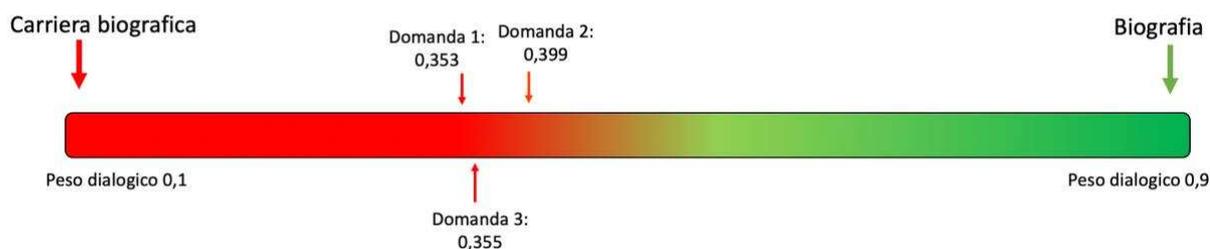


Immagine 5.1

Come è possibile osservare dall'immagine, le produzioni discorsive analizzate rispetto al divario di genere nell'accesso al lavoro si collocano sul versante della Carriera biografica, generando una configurazione che contribuisce discorsivamente a mantenere tale assetto. Una maggiore generatività è stata osservata quando si fa riferimento al processo di selezione, con un Peso dialogico che però rimane al di sotto del valore medio del continuum.

Pertanto, è possibile asserire come la Comunità si muova in ottica di tipizzazione relativamente al processo di ricerca del lavoro (sia laddove le è chiesto di collocarsi nel ruolo di chi cerca lavoro sia laddove le è chiesto di collocarsi nel ruolo di chi lo offre) e relativamente al divario di genere nell'accesso al lavoro.

In riferimento all'obiettivo della ricerca, però, è necessario sottolineare come quanto osservato relativamente al primo punto non risulti incisivo rispetto all'obiettivo stesso, in quanto i contenuti portati - sebbene veicolati attraverso modalità discorsive di mantenimento - non hanno messo in luce aspetti dirimenti legati al genere. Entrando maggiormente nel merito, la configurazione raccolta in riferimento ai criteri utilizzati per decidere se candidarsi ad una posizione lavorativa ha consentito di esplorare se in relazione alla ricerca del lavoro e alla fase di candidatura vi fossero elementi di differenza rispetto a ciò che un lavoratore o una lavoratrice riferiscono di tenere in considerazione. A fronte di quanto osservato, è possibile asserire che tale divergenza non si è osservata: gli aspetti menzionati dai ruoli "uomo" e "donna" sono infatti i medesimi. Rispetto agli stessi, inoltre, non emergono contenuti relativi al genere o ad un divario di genere. Quanto si può asserire pertanto è che la configurazione del processo di ricerca del lavoro risulta tipizzata e collocata su un versante di Carriera biografica in relazione al ruolo di lavoratore e lavoratrice in termini generali e che la configurazione di ricerca del lavoro per i due generi studiati si muova su una linea comune

Elementi relativi al divario di genere sono invece emersi in riferimento al processo di selezione, tendenzialmente in relazione ad aspetti legati alla maternità. In particolare, è emerso come sia il gruppo di indagine relativo agli uomini e alle donne non lavoratrici che quello relativo alle donne lavoratrici abbiano configurato la possibilità di una maternità come un ostacolo nelle fasi di accesso al lavoro attraverso processi che si muovono in direzione di una Carriera biografica, generando una configurazione che in termini di generatività è più vicina al polo minimo (0,1) che al polo massimo (0,9). Tale tendenza, è poi risultata più forte per il gruppo di indagine appartenente al ruolo di “donna lavoratrice”. Infatti, ciò che si è osservato nella ricerca è che una donna lavoratrice - se chiamata a collocarsi nel ruolo di un datore di lavoro -, laddove introduce elementi relativi al genere li configura portando la realtà discriminatoria come certa e assoluta, non contemplando la possibilità di scenari alternativi a quello posto (*“Se dovessi mettermi nei panni di un recruiter sceglierebbe sicuramente Davide”*). Tuttavia, è necessario mettere in luce come quanto qui descritto non si ponga come preponderante - a livello contenutistico - in relazione al processo di selezione. La configurazione osservata non si esaurisce infatti nel divario di genere, ma si muove contemplando diversi contenuti¹⁵⁸, come le competenze dei candidati, le esperienze passate degli stessi o il contributo che possono offrire all’azienda. Pertanto, anche il testo prodotto in relazione al processo di selezione non si pone come centrale in virtù dell’obiettivo della ricerca.

Maggiormente rilevante ai fini della ricerca è invece quanto si è osservato laddove si è chiesto ai rispondenti di descrivere il divario di genere nell’accesso al lavoro, rispetto cui è emerso come più di metà dei testi si muovano in ottica processuale di generazione di una Carriera biografica, ossia attraverso produzioni discorsive che concorrono al mantenimento dell’assetto di divario di genere nell’accesso al lavoro e in cui tutte le polarità lo stabiliscano come unico scenario futuribile e giustifichino ogni accadimento sulla base di questa configurazione di realtà, trasformandola in realtà di fatto. A conferma di ciò, il Peso dialogico di tutte le tre polarità discorsive risulta sotto la soglia media del continuum, attestandosi su un valore più basso per quanto attiene Personalis (0,3) e la Matrice Collettiva (0,3). Il Peso Dialogico totale, inoltre, si è attestato su un valore di 0,355, rendendo conto di una percentuale di Repertori di Mantenimento del 53,17% dei testi (poco

¹⁵⁸ Quanto descritto si osserva in particolar modo in riferimento alla Matrice Collettiva, la configurazione della quale - a fronte delle parole chiave utilizzate per la ricerca testuale - non mostra elementi relativi al genere come centrali.

più della metà del totale) - nei quali sono stati portati principalmente contenuti relativi all'esistenza o all'inesistenza di un divario di genere, ad aspetti familiari e alla presenza di un diverso trattamento in funzione del genere.

Entrando maggiormente nel merito del dato descritto, se la polarizzazione di contenuti rispetto al divario di genere in questo caso è accompagnata dalla domanda stessa - l'unica tra le prime otto che faceva esplicitamente riferimento al divario di genere - ciò che si è potuto osservare rispetto alla configurazione sono le modalità che vengono messe in campo nel momento in cui ai cittadini è richiesto di esprimersi rispetto ad esso. La domanda, infatti, avente una forma e un obiettivo descrittivo, lasciava massimamente aperte le possibilità in termini di modalità discorsive attraverso cui configurare la risposta. Inoltre, essa a differenza di una formulazione quale ad esempio "Cosa si intende per divario di genere nell'accesso al lavoro?" - a fronte della quale si apriva la possibilità che si ricercasse una definizione "comune" a cui rifarsi per rispondere - per il modo in cui è stata costruita rendeva necessario l'emergere della configurazione propria del rispondente¹⁵⁹. Pertanto, la domanda permetteva di osservare quali modalità discorsive vengono utilizzate laddove si è chiamati ad esprimersi rispetto al divario di genere nell'accesso al lavoro.

A fronte di ciò, è possibile asserire che più di metà del gruppo oggetto di indagine utilizza modalità discorsive di Mantenimento per configurare il divario di genere nell'accesso al lavoro.

Nello specifico, come già descritto, si è osservato un elevato uso del Sancire e del Giudizio¹⁶⁰. Le implicazioni dell'utilizzo di tali modalità discorsive sono che - sia laddove si sancisca o si giudichi l'esistenza del divario di genere, sia laddove se ne sancisca o se ne giudichi l'inesistenza - il processo discorsivo rimane il medesimo, ovvero di mantenimento dello stato delle cose rispetto allo scenario attualmente disponibile. Per chiarire l'argomentazione, le produzioni discorsive "*se una donna lavora meno perché è incinta è giusto che venga pagata meno*" e "*una realtà piuttosto deludente e difficile da cambiare*¹⁶¹" pongono una realtà in termini certi e assoluti offrendo dei giudizi di valore in merito senza esplicitare i criteri fondativi di tale attribuzione valoriale, risultando pertanto equivalenti in termini di processo, seppur opposte in termini di contenuto. Come precedentemente argomentato, l'uso di regole del linguaggio di Mantenimento comporta

¹⁵⁹ Si consideri quanto portato come aspetto trasversale a tutte le domande.

¹⁶⁰ Per specifiche si consideri 4.3.3

¹⁶¹ Ibidem

un restringimento dello spazio discorsivo in ottica di conferma (o contrapposizione) di quanto posto, riducendo il margine con cui è possibile la generazione di una realtà terza e condivisa. Similmente accade laddove si sancisce che *“Le carriere femminili sono limitate da maternità”*: il processo discorsivo che si genera presenta lo scenario delineato come l’unico contemplabile - in termini discorsivi - escludendo la possibilità che accada altro e andando pertanto a concorrere al mantenimento dello stesso. Questo in quanto non si esplicita in che modo esse risultino limitate dalla maternità, permettendo che quanto posto possa essere reso condivisibile e “concretizzato” nei vari elementi di cui tale limitazione si sostanzia, affinché gli (ipotetici) interlocutori possano avere chiaro in cosa consista, come si declini e che implicazioni abbia tale limitazione. Narrazioni come quelle riportate in esempio riducono la possibilità che si possa innescare un’interazione promotrice di cambiamento, anche solo in termini di condivisione di un “terreno comune” rispetto agli elementi che si stanno usando come criteri, e che si possa disporre dunque una linea condivisa rispetto a ciò che si considera sostanziare il divario di genere - o ancora cosa si ritiene “giusto” o “sbagliato” rispetto allo stesso - in termini concreti e specifici. Infatti, immaginando una conversazione a partire dallo stralcio *“Le carriere femminili sono limitate da maternità”*, ciò che potrebbe generarsi con maggiore possibilità è un’interazione in termini di accordo o di disaccordo con l’affermazione iniziale. Nello specifico, in anticipazione possiamo immaginare che potrebbe generarsi alternativamente:

- Una controversia, laddove non si sia concordi con quanto affermato. In questo caso una risposta potrebbe essere che, sempre attraverso l’uso della modalità discorsiva del Sancire, si dica “non è vero”, andando poi eventualmente a inserire una Giustificazione a sostegno della propria posizione (“non è vero perché ci sono le misure a sostegno della maternità”). In tal caso si andrebbe a generare una contrapposizione tra i due interlocutori, a fronte della quale si produrrebbe un processo discorsivo il cui obiettivo di ciascun interlocutore sarebbe di portare elementi a sostegno della propria posizione affinché essa prevalga sull’altra;
- Che vi sia accordo tra gli interlocutori in termini di contenuto, e quindi (ad esempio) che si sancisca in risposta che quanto detto “è vero”, andando eventualmente a inserire dei Giudizi rispetto alla situazione, come “è vergognoso”. In tal caso, il processo discorsivo si muoverebbe in direzione di conferma - da parte degli interlocutori coinvolti - dell’assetto di divario di genere, senza che questo consenta di gestirne le implicazioni (in quanto non esplicitate), o di promuovere domande come “in che modo è possibile modificare tale assetto?”.

In entrambi i casi delineati, il processo discorsivo rimane ancorato all'unico scenario preso in considerazione, andando a mantenere la realtà configurata in ottica (processualmente) di conferma, mantenendo così lo spazio discorsivo limitato.

5.2.2 Accesso a cariche di elevata responsabilità

La configurazione relativa al divario di genere in termini di accesso a cariche di elevata responsabilità si è esplorata attraverso le domande 4¹⁶², 6¹⁶³, 7¹⁶⁴ e 8¹⁶⁵. Nell'immagine 5.2 sono riassunti i posizionamenti osservati rispetto al continuum Carriera biografica-Biografia per il testo raccolto attraverso ciascuna delle domande.

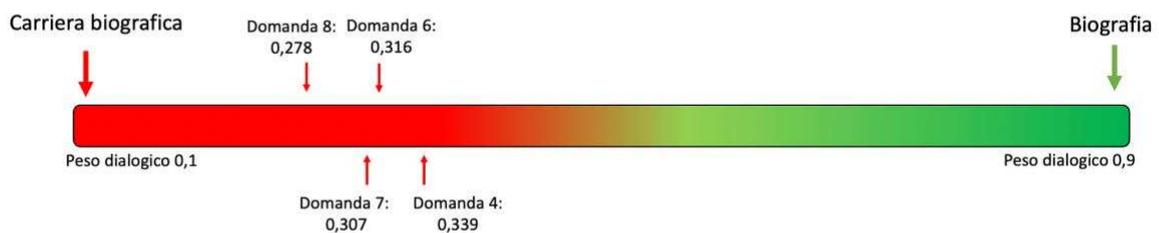


Immagine 5.2

Guardando l'immagine, è possibile notare come le produzioni discorsive osservate relativamente al divario di genere nell'accesso al lavoro si presentino ancora più polarizzate in termini di Carriera biografica rispetto a quanto si è osservato in precedenza, misurando valori di Peso Dialogico complessivamente inferiori. Le modalità discorsive osservate, infatti, sono a grande prevalenza modalità di Mantenimento, attraverso le quali lo scenario di divario di genere si configura alla stregua di un "ente fattuale", ovvero viene presentato come certo nel suo verificarsi. Come già argomentato, questo particolare assetto del flusso

¹⁶² "Immagini di leggere un articolo di giornale il cui titolo è "La situazione occupazionale ai vertici delle aziende in Italia tra uomini e donne". Terminata la lettura, esclama: "Non mi stupisce per niente!". Cosa deve aver letto nell'articolo che le ha fatto esclamare ciò?"

¹⁶³ "Immagini di incontrare per cena un'amministratrice delegata di un'importante azienda nel settore automobilistico. Quali criticità le racconterebbe rispetto alla sua vita lavorativa?"

¹⁶⁴ "Lei è una lavoratrice di 26 anni all'inizio del proprio percorso lavorativo, in che modo pensa che si svilupperà la sua carriera? Se possibile, inserisca nella risposta riferimenti agli ostacoli che si immagina di incontrare durante il percorso"

¹⁶⁵ "Lei è un lavoratore di 26 anni all'inizio del proprio percorso lavorativo. In che modo pensa che si svilupperà la sua carriera? Se possibile, inserisca nella risposta riferimenti agli ostacoli che si immagina di incontrare durante il percorso".

discorsivo concorre a mantenere la realtà stabile e “ristretta” all’unico scenario contemplato.

In generale, dunque, ciò che è emerso rispetto all’accesso a cariche di elevata responsabilità e alla possibilità di fare carriera è che la Comunità configura come certe delle differenze di genere, sia in termini di percorso da dover affrontare che in termini di risultati che è possibile raggiungere. Le configurazioni osservate rendono infatti conto di una sovrapposizione delle produzioni discorsive messe a disposizione dalle tre polarità dell’Identità Dialogica, all’interno delle quali le diverse voci si muovono confermando a vicenda un’unica narrazione disponibile, e dunque principalmente attraverso l’uso di Repertori di Mantenimento (oltre che intorno ai medesimi contenuti).

Al fine di chiarire ulteriormente l’impatto di quanto si sta asserendo, si consideri tale ragionamento: se una donna lavoratrice afferma: “le donne non possono fare carriera”¹⁶⁶, gli uomini affermano “le donne non possono fare carriera” e i discorsi disponibili e a cui si ha accesso concorrono a portare avanti tale narrazione, allora la possibilità che si generi uno scenario diverso da quello delineato (e ancor di più: che i vari ruoli coinvolti si muovano per generare uno scenario diverso da quello delineato) - anziché che il medesimo si confermi - risultano ridotte, in quanto esso viene configurato come certo e unico possibile, alla stregua di una realtà di fatto. In questo senso, il processo che si è osservato in risposta alle domande presentate si colloca in ottica di Carriera Biografica.

Per offrire un dato più approfondito, gli stratagemmi attraverso i quali si è esplorata la configurazione relativa all’accesso a cariche di elevata responsabilità erano costruiti affinché lo spazio discorsivo in cui inserirsi fosse il più ampio possibile. Se si pensa ad esempio alla Domanda 4¹⁶⁷, le risposte che era possibile offrire a fronte dello stesso potevano spaziare, oltre che in termini di modalità discorsive, anche in termini di contenuto: era possibile raccogliere sia risposte che portavano narrazioni in termini di parità di genere tra uomini e donne (come emerge nel presente stralcio osservato: *“Parità di trattamento tra uomini e donne in posti di lavoro di decisione”*) sia risposte che veicolavano contenuti

¹⁶⁶ E dunque, per il riferimento scientifico che si sta utilizzando, tale affermazione assume valenza di verità in quanto assunto di partenza sulla base del quale si interagisce e ci si muove nel mondo. Se si considera impossibile fare carriera, infatti, nelle implicazioni questo diventa vero nel momento in cui ci si muove nelle interazioni e nel mondo a conferma di tale ipotesi, o a disconferma di essa ma utilizzando comunque tale realtà come punto di riferimento. Pertanto, una donna lavoratrice si muoverà nel suo ambiente di lavoro a partire dalla convinzione che le donne non possano fare carriera.

¹⁶⁷ *“Immagini di leggere un articolo di giornale il cui titolo è “La situazione occupazionale ai vertici delle aziende in Italia tra uomini e donne”. Terminata la lettura, esclama: “Non mi stupisce per niente!”. Cosa deve aver letto nell’articolo che le ha fatto esclamare ciò?”*

che non prendessero in considerazione aspetti relativi al genere (come nello stralcio che si riporta: *“Rimane comunque costante il tasso di disoccupazione tra gli under 35”*).

Ciononostante, come descritto nel capitolo precedente, quanto si è generato nella quasi totalità dei testi (con i due qui citati come uniche eccezioni) fa riferimento all'esistenza di un divario di genere nella percentuale di posti ai vertici occupati da donne e uomini (in sfavore delle prime): a fronte di un'ampia libertà di movimento relativamente al testo che era possibile produrre, il testo si è ridotto - per usare una metafora - ad una fessura sottile. I contenuti offerti da tutti i rispondenti si muovono infatti sulla stessa linea, rendendo conto di come quello sia, nel senso comune, il contenuto maggiormente disponibile. In modo più distribuito, poi, tale aspetto viene accompagnato da contenuti relativi ad una differenza di salario, di ostacoli relativi alla maternità o a caratteristiche specifiche che devono possedere le donne ai vertici.

In termini di modalità discorsive attraverso cui tali contenuti sono veicolati, esse - come anticipato - risultano poi ancor più di Mantenimento rispetto a quanto osservato per le domande precedenti, attestando tale classe di Repertori su una percentuale vicina al 70%.

Le produzioni discorsive generate dalle donne lavoratrici rispetto a sé stesse, e dagli uomini e dalle donne non lavoratrici rispetto alle donne lavoratrici - così come quelle della Matrice Collettiva - convergono, andando a sovrapporsi e restringendo metaforicamente lo spazio discorsivo. Perciò, nel fluire narrativo, tra le infinite configurazioni di realtà possibili, la coerenza narrativa di tale Identità Dialogica va fortemente nella direzione della conferma di tale divario, concorrendo a generare un assetto di Carriera Biografica.

In generale, ciò che si può asserire è che attualmente le produzioni discorsive disponibili intorno alla situazione occupazionale ai vertici delle aziende in Italia - relativamente a tutti i ruoli coinvolti - configurino quasi esclusivamente - come realtà certa e assoluta - un forte disequilibrio tra i due generi considerati. Anche in questo caso, si sottolinea nuovamente che la Comunità si muove sancendo tale assetto (dichiarando che la “realtà”, lo stato delle cose, sia questo) senza offrire però ulteriori elementi.

Un assetto analogo si è osservato nel momento in cui si è chiesto ai rispondenti quali criticità si immaginassero che un'amministratrice delegata di un'azienda potesse riscontrare nel suo lavoro.

Infatti, sebbene a fronte di tale domanda fosse possibile che emergessero contenuti relativi, ad esempio, alle difficoltà incontrate nello svolgimento del ruolo (come nello stralcio che

si riporta: *“La difficoltà nel gestire un’azienda nel presente momento storico, gli stipendi più bassi rispetto agli altri paesi”*), il testo generato in risposta ha presentato una polarizzazione rispetto a contenuti che fanno riferimento al genere e a discriminazioni ad esso connesse¹⁶⁸.

Ancora una volta, pertanto, il divario di genere (declinato attraverso i contenuti riportati sopra) viene posto come un dato di fatto, una realtà certa che assume così valenza empirico-fattuale. I processi discorsivi si dipanano in un modo tale che non permettono di generare una configurazione condivisa e condivisibile sulle difficoltà che un'amministratrice delegata si può trovare ad affrontare.

Andando a osservare il contributo specifico delle tre polarità, risulta poi interessante osservare in particolare la configurazione generata da Personalis e Alter. Per quanto attiene il primo, l'elemento più significativo risulta il valore del Peso Dialogico, che si attesta su 0,2, vicino al valore minimo del continuum. Dalla distribuzione dei Repertori Discorsivi emerge infatti una percentuale globale di Repertori di Mantenimento del 86,64%. Questo inoltre portando contenuti quasi esclusivamente appartenenti all'arcipelago *“Aspetti relativi al genere/focus sul genere”*: le donne lavoratrici, pertanto, configurano le discriminazioni sul posto di lavoro in funzione del proprio genere come un fatto certo, uno scenario che si presenta come l'unico possibile. Questo risulta particolarmente visibile laddove si mette in campo la modalità discorsiva della Causa, come nel presente stralcio: *“Che non viene presa sempre sul serio poiché è una donna”*. Il fatto di essere una donna si lega attraverso un legame di causa-effetto al non essere presa sempre sul serio, configurando una realtà nella quale ogni qualvolta compare uno dei due elementi (la causa) compare necessariamente anche altro (l'effetto): il fatto di essere donna porta necessariamente al fatto di non essere presa sempre sul serio.

Rispetto ad Alter, l'elemento più interessante che si è osservato è un'elevata percentuale del Repertorio della Non Risposta, in accordo con un'alta frequenza dell'arcipelago di significato *“Nessuna risposta”*. Questo risulta ancora maggiore se si osserva il gruppo di

¹⁶⁸ In particolare, i testi hanno fatto emergere elementi legati a: un percorso più difficile che ha dovuto sostenere in quanto donna e un numero maggiore di ostacoli; la necessità di dover lavorare di più per ottenere riconoscimenti o incarichi poiché donna; una considerazione minore da parte di colleghi, clienti, collaboratori etc. rispetto al suo ruolo e a come lo gestisce in quanto donna; molestie sul lavoro e discriminazione sessuale; difficoltà a far valere le proprie idee; difficoltà nella conciliazione della vita professionale con quella familiare; caratteristiche personali e personologiche proprie della persona in questione, utilizzate come spiegazione del fatto che sia riuscita a ricoprire tale posizione (il risultato lavorativo raggiunto viene giustificato da queste). riferimenti al settore specifico menzionato nella domanda, che viene utilizzato come criterio per collocare tale discriminazione in un settore *“particolarmente maschile”*, e dunque legata alla tipologia del settore in cui è inserita.

rispondenti unicamente composto dagli uomini (lavoratori e non), dove i contenuti relativi ad aspetti di genere e i contenuti attraverso i quali non si offre risposta alla domanda posta si equivalgono in termini numerici, con una percentuale del Repertorio della Non Risposta al 16,33%. Ciò che si osserva, pertanto, è che laddove gli uomini sono chiamati a collocarsi nel ruolo di una donna ai vertici delle aziende e a immaginare le relative difficoltà non offrono elementi, ponendosi in ottica di deresponsabilizzazione rispetto alla questione.

Infine, gli ultimi aspetti che è necessario citare rispetto a quanto raccolto rispetto al divario nell'accesso a cariche di elevata responsabilità concernono le differenze che si sono osservate confrontando le configurazioni relative a come ci si immagina lo sviluppo di una carriera per i due generi considerati nella presente ricerca.

Laddove si è chiesto ai rispondenti di collocarsi nel ruolo di una lavoratrice all'inizio del proprio percorso professionale, infatti, sono emersi con maggiore frequenza contenuti relativi alla prospettiva di avere una famiglia come possibile ostacolo allo sviluppo della carriera, o come un elemento da tenere in considerazione per decidere come sviluppare la stessa¹⁶⁹.

Un elemento di novità osservato rispetto alle domande precedenti è invece l'uso della modalità d'uso della Contrapposizione per portare contenuti relativi a un'immagine di "donna in carriera" (introdotti principalmente dalla Matrice Collettiva) come mutualmente escludentesi alla "donna che si occupa della famiglia". La retorica portata è che la possibilità di avere una famiglia e di occuparsi della stessa esclude la possibilità che si verifichi l'altra delle (uniche) due alternative poste, ovvero di rispondere all'"immagine di donna in carriera" (*"la girlboss, quella che sul lavoro straccia tutto e tutti, competitiva e sempre sul pezzo"*). Nuovamente, inserendo una narrativa relativa alla "nuova immagine di donna" in contrapposizione alla precedente, si inserisce uno statuto di realtà come unico possibile - anche se diverso in termini di contenuto rispetto al precedente - anziché lavorare in termini di possibilità. L'elemento "donna in carriera" viene allora usato come nuovo elemento di tipizzazione, assumendo lo stesso valore (in termini di processo) dell'elemento "donna che si occupa della famiglia", in quanto nuovamente definita da un preciso ruolo categorizzato e posto in esclusione rispetto ad altri. L'inserimento di tale nuova specifica - che in termini di contenuto appare opposta - comporta dunque il mantenimento di un assetto di Carriera biografica, dove i due ruoli sono configurati come impossibilitati a coesistere.

¹⁶⁹ Nella configurazione relativa alla domanda 7 tale arcipelago di significato emerge infatti in 50 testi, rispetto ai 9 testi della domanda 8.

Pertanto, tale polarizzazione richiede che venga fatta una scelta (o madre o carriera), a fronte della quale è possibile che si scelga tanto l'una quanto l'altra¹⁷⁰.

Infine, un ultimo elemento di differenza che emerge tra la configurazione relativa allo sviluppo di una carriera per un uomo e la configurazione relativa allo sviluppo di una carriera per le donne è l'uso dell'unità simbolica "genere" osservato. Nello specifico, nella configurazione offerta da tutte e tre le polarità emerge come laddove si parli dello sviluppo di una carriera femminile il genere assume rilevanza, ovvero viene considerato tra gli elementi che serve citare. Quando si parla del lavoro degli uomini, d'altra parte, questo non accade: si parla del percorso lavorativo individuale in quanto rappresentativo di sé stesso (e non del proprio genere di appartenenza). A conferma di ciò, nella configurazione relativa allo sviluppo di percorso professionale di una lavoratrice si osserva l'uso della modalità della Generalizzazione per veicolare i contenuti relativi al genere, che non viene invece messa in campo per i lavoratori. L'uso dell'elemento "genere" attraverso tale modalità discorsiva porta la risposta a configurarsi come non pertinente alla domanda posta, in un modo tale per cui il "lavoro delle donne" assume un valore unico e generale, che non viene reso condivisibile e non viene calato nel contesto specifico: non si entra nel merito del caso particolare ma lo si usa come rappresentativo della "categoria" intera. In termini di implicazioni, il rischio è che l'uso della Generalizzazione aumenti la possibilità con cui si interagisca rispetto a quell'elemento attraverso l'uso di giudizi, teorie personali o "stereotipi", non consentendo di produrre una conoscenza condivisa e, di conseguenza, la possibilità di una gestione condivisa di possibili aspetti critici. Al contrario, si stabilisce cosa accade ad una carriera femminile in modo generico e implicito, contribuendo a mantenere lo stato delle cose così come viene configurato.

5.2.3 Divario salariale

¹⁷⁰ Con il rischio che si mantengano le ricadute descritte nel paragrafo 1.4. Nello specifico, laddove si scelga la seconda allora l'implicazione potrebbe essere che si mantenga l'assetto di denatalità delineato nel primo capitolo; laddove si scelga la prima il rischio è che si mantenga un assetto di bassa soddisfazione lavorativa e dunque minore salute riportata dalle donne.

La configurazione rispetto al divario salariale è stata raccolta attraverso la domanda 5¹⁷¹. Nell'immagine 5.3 è possibile osservare il posizionamento del testo raccolto attraverso tale domanda nel continuum Carriera biografica-biografia.

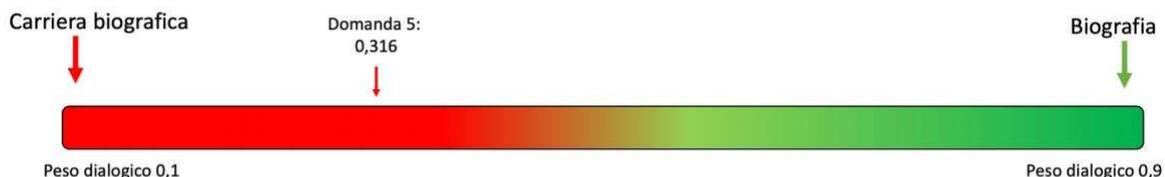


Immagine 5.3

La configurazione osservata in risposta a tale domanda mostra come, nuovamente, il processo discorsivo messo in campo contribuisca a generare una Carriera biografica. Nello specifico, anche in riferimento al divario salariale si è osservato come vengano portati riferimenti al genere come aspetti da tenere in considerazione per rinnovare le politiche salariali - nonostante questi non siano menzionati nella domanda - attraverso modalità principalmente di Mantenimento. Per portare un esempio, come già descritto nel capitolo precedente si sancisce *“Le differenze di stipendio tra uomini e donne”*, mostrando ancora una volta come questo elemento (il divario salariale tra uomini e donne) sia disponibile nel senso comune (tant'è che lo menziona), ma come non si entri nel merito rispetto allo stesso.

Un'esemplificazione di quanto accennato si osserva nella configurazione della Matrice Collettiva, nella quale emerge un forte uso del Repertorio del Sancire per affermare l'esistenza o l'inesistenza del divario salariale¹⁷². Nello specifico, emerge come si ritenga impossibile l'esistenza di tale divario in quanto vietato per legge, ad esempio negli stralci: *“Questo in quale metaverso? Perché in Italia ci sono i CCNL”*; *“Ci mostri un contratto di lavoro che prevede retribuzione diversa in base al sesso? Così visto che non hai ancora sporto denuncia tu, lo facciamo noi.”*. Allo stesso tempo, in altri stralci si usa il medesimo

¹⁷¹ *“E' il dirigente di un'azienda che deve rinnovare le politiche salariali perché dichiarate discriminatorie. Quali elementi prenderebbe in considerazione per modificarle?”*.

¹⁷² Si consideri 4.3.5

Repertorio per affermare l'esistenza di tale divario: *“Anche con un dottorato se sei #donna guadagni molto meno dei tuoi colleghi”*.

Ciò che si osserva è pertanto come la configurazione si muova affermando due realtà opposte attraverso la medesima modalità discorsiva, generando un assetto di controversia nel quale cosa si intenda per “divario salariale” appartiene esclusivamente alla voce narrante (a chi “dice” del divario salariale). Nei testi, infatti, si dice *“Il gender pay gap non esiste”*, così come *“Anche con un dottorato se sei #donna guadagni molto meno dei tuoi colleghi”*, senza che si espliciti ciò a cui si fa riferimento quando si parla di divario salariale. Di conseguenza, si genera un assetto interattivo all'interno del quale non si hanno - e non si inseriscono - elementi comuni su cui discutere, ma si lasciano gli stessi impliciti, con il rischio che ognuno si muova sulla base della propria teoria personale rispetto al divario salariale.

Tale configurazione, si muove dunque ancora una volta in ottica di Carriera biografica, laddove l'uso di tali modalità discorsive non consente di avere riferimenti terzi o di costruire “un terreno comune” che permetta di rendere condivisibili i ragionamenti sulla base dei quali si arriva a sostenere la propria posizione, e pertanto gli elementi che si stanno usando come criteri. In altri termini, non si arriva a costruire una definizione condivisa ed esplicita di “divario salariale”, portando ognuno ad utilizzare la propria teoria personale rispetto allo stesso e, in virtù di quella, sviluppare giudizi morali o opinioni a partire dai quali muoversi nelle interazioni.

5.2.4 Considerazioni di sintesi rispetto al continuum Carriera Biografica-Biografia

L'analisi di contesto svolta nel primo capitolo ha messo in luce come attualmente, nonostante dal 1948 sia disponibile una normativa che vieta il divario di genere e si fa promotrice della parità, di fatto si presenti ancora una situazione di disparità nel mondo del lavoro. La ricerca condotta si inseriva allora qui, in ottica esplorativo-descrittiva, per osservare come le produzioni discorsive attualmente disponibili all'interno della Comunità si ponevano rispetto a tale assetto disparitario. Nello specifico, con il primo asse di valutazione (ponendosi un obiettivo di descrizione della configurazione rispetto al divario di genere) si voleva osservare qualora le produzioni discorsive contribuissero a mantenere tale assetto di tipizzazione o ne promuovessero il cambiamento.

Riassumendo quanto argomentato fino a qui, quanto è emerso è come in relazione alla configurazione discorsiva “divario di genere” la Comunità si muova prevalentemente in ottica di tipizzazione.

Sebbene le strategie messe in campo per la gestione e il cambiamento di tale assetto siano varie, dunque, le produzioni discorsive generate dalla Comunità si sono mantenute veicolate ad un’unica regola interattiva, riproponendo un unico scenario come “rappresentativo” della vita lavorativa delle donne. La Comunità porta dunque avanti una configurazione sul divario di genere polarizzata da Repertori Discorsivi di Mantenimento che chiude le possibilità portando al mantenimento di una Carriera biografica.

In particolare, è possibile mettere in luce tre aspetti.

In primo luogo, è emerso un altissimo uso del Repertorio discorsivo del sancire la realtà in tutte le domande poste e relativamente a tutti i gruppi di indagine osservati. Quello che accade è quindi che non si entra nel merito del divario di genere, e non si prendono in tal modo in considerazioni le ricadute e le implicazioni della realtà che si sta configurando (tale questione verrà ripresa in seguito per offrire alcuni spunti rispetto alle prospettive future).

Il secondo aspetto emerso è che la visione della donna stereotipata come “necessariamente ostacolata nel perseguimento di un percorso lavorativo e di una carriera” sembra essere talmente consolidata entro la Comunità da essere adottata dalle donne lavoratrici stesse in misura maggiormente vincolante rispetto agli altri ruoli osservati. Trasversalmente a quasi tutte le domande poste, infatti, il gruppo di rispondenti composto dalle donne lavoratrici ha mostrato un Peso dialogico più basso, e dunque un uso maggiore di modalità discorsive che comportano una stabilità e un mantenimento dell’assetto presentato come attualmente vigente. Le donne risultano dunque pervase da una configurazione di realtà entro la quale la propria carriera si configura come difficile o ostacolata.

Il terzo aspetto fa riferimento alla gestione della maternità e del ruolo all’interno del nucleo familiare come forte ostacolo alla vita lavorativa delle donne. Tale contenuto risulta infatti tra i più frequenti relativamente a tutte le domande fin qui discusse, nonostante non fosse mai menzionato all’interno delle stesse, mostrando come esso sia particolarmente disponibile come contenuto nella Comunità se si parla di divario di genere. La donna viene dunque configurata come responsabile della gestione del nucleo familiare, e tale aspetto viene presentato come critico sia nelle possibilità di accesso al lavoro, che di accesso a cariche di elevata responsabilità, che in riferimento al di divario salariale.

5.3 Coesione sociale

Se finora si è discusso quanto emerso rispetto alla configurazione “divario di genere in assetti lavorativi”, nel presente paragrafo si entrerà nel merito di quanto emerso in relazione alla configurazione delle strategie di gestione messe in campo rispetto a tale divario, attraverso le lenti del costrutto di Coesione sociale.

Partendo dall’offrire una definizione di tale costrutto, per Coesione sociale si definisce *“l’insieme delle modalità, discorsivamente intese, di configurazione della realtà che concorrono alla gestione condivisa tra i membri di una Comunità degli aspetti critici che vengono anticipati in virtù di obiettivi comuni”* (Turchi & Vendramini, 2021). Attraverso tale costrutto teorico si delinea quindi una Comunità che può dirsi coesa quando i suoi membri mettono in campo delle competenze di gestione condivisa di aspetti critici anticipati in virtù di obiettivi comuni. Una Comunità frammentata, d’altra parte, è quella in cui le modalità interattive sono volte a gestire, ad esempio, le richieste dei singoli o di alcuni membri della Comunità, senza contemplare le implicazioni di tali movimenti su tutta la Comunità. Alla luce di ciò, al fine di calare tale costrutto all’interno dell’oggetto di indagine qui esplorato, l’obiettivo comune a tutti i cittadini rispetto alla gestione del divario di genere negli assetti lavorativi (riprendendo le implicazioni del suo mantenimento osservate nel primo capitolo), si può declinare relativamente alla promozione della Salute¹⁷³ dei cittadini membri¹⁷⁴ in tutti gli aspetti che possono concorrere ad essa e legati alla configurazione lavorativa praticata dai cittadini stessi. Tale obiettivo, infatti, si pone in ottica di promozione della Salute della Comunità stessa, ovvero della sua conservazione e del suo sviluppo.

La Comunità, dunque, potrebbe dirsi coesa se rispetto all’assetto “divario di genere” si muovesse contemplandone le ricadute e le implicazioni rispetto all’obiettivo sopramenzionato, anticipando così possibili aspetti critici nel suo perseguimento - e contribuisse di conseguenza alla loro gestione.

Coerentemente con quanto posto durante tutto l’elaborato, il contributo al processo di promozione della Coesione Sociale non riguarda la convergenza dei contenuti: l’obiettivo non è infatti fare in modo che tutti i membri di una Comunità condividano un medesimo orizzonte contenutistico (e dunque che “siano d’accordo”), ma che si possano trasformare

¹⁷³ Per Salute ci si riferisce all’*“insieme delle modalità - discorsivamente intese - di configurazione della realtà che contemplano, in termini di anticipazione, l’insorgenza di patologie e/o la generazione di teorie sulla malattia”*. <https://www.scienzadiologica.com/copia-di-repertori-discorsivi-1>

¹⁷⁴ Anche in virtù delle ricadute economiche positive che questo potrebbe avere

le modalità discorsive dei membri in direzione di un assetto dal quale emergano obiettivi comuni e condivisi nell'interazione¹⁷⁵ (Turchi & Vendramini, 2021).

Partendo da questi elementi condivisi, è possibile ora entrare nel merito di quanto osservato rispetto al secondo asse di valutazione. Le ultime due domande del protocollo¹⁷⁶, infatti, si ponevano l'obiettivo di esplorare la configurazione della Comunità rispetto alla gestione del divario di genere negli assetti lavorativi. Nello specifico, esse sono state costruite per osservare in che modo la Comunità si posiziona rispetto alla presa in carico e all'esercizio di responsabilità in termini di gestione dello stesso, nei termini che si sono descritti nelle righe precedenti. Nell'Immagine 5.4 è riassunto tale dato.

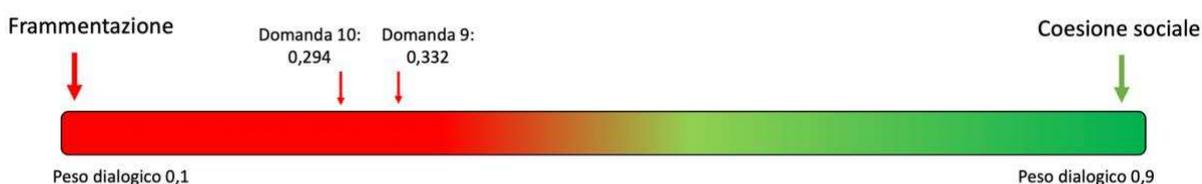


Immagine 5.4

Il testo raccolto rispetto al costrutto di Coesione sociale mostra ancora una volta un Peso dialogico sotto il valore medio del continuum, collocando in questo caso la configurazione sul versante della frammentazione. La percentuale di Repertori Discorsivi di Mantenimento osservata - sia relativamente alle strategie attualmente esistenti sia relativamente a quelle che si potrebbero implementare nel futuro - si attesta infatti intorno al 70%, generando un Peso dialogico rispettivamente di 0,332 e 0,294.

Riassumendo il dato osservato e descritto nel capitolo precedente, quello che si può osservare è che attualmente la Comunità si muove in ottica di deresponsabilizzazione e delega rispetto al divario di genere negli assetti lavorativi. Dai testi raccolti emerge infatti come essa non si stia ponendo il problema contemplando un possibile contributo proprio, ma piuttosto lo consideri un problema principalmente delle Istituzioni - che non fanno

¹⁷⁵ Nel caso specifico i due delineati.

¹⁷⁶ La Domanda 9 chiedeva: “Quali strategie immagina che siano (o conosce essere) attualmente messe in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro? Se possibile, divida quelle che si immagina abbiano un impatto sull’accesso al lavoro, sull’accesso a cariche “di elevata responsabilità” e sul divario salariale”. La Domanda 10 invece era posta come segue: “Considerando eventuali aspetti critici e punti di forza delle strategie riportate nella domanda 9, quali altre strategie ritiene che si potrebbero mettere in campo per la gestione del divario di genere nel lavoro?”.

abbastanza o che non introducono le strategie giuste (*“Nessuna strategia adeguata”*). L’assetto che si genera, a livello discorsivo, è allora che le strategie Istituzionali vengano usate come unico snodo di riferimento - in termini sia di possibilità che di responsabilità: si ritiene lo Stato l’unico che può generare un cambiamento, senza chiedersi però quale possa essere il proprio contributo in direzione del perseguimento dell’obiettivo condiviso (in che modo quindi si possa contribuire come cittadini). Il rischio è allora che laddove ci si trovi “in accordo” con le strategie che vengono offerte le si giudichi in termini positivi, mentre qualora non si sia d’accordo ci si muova in ottica di ricerca del colpevole (le Istituzioni), mantenendo in entrambi i casi un assetto di delega che fa sì che non si configuri la questione come qualcosa che richiede la partecipazione di ognuno. Un’esemplificazione di quanto posto lo si può osservare nel seguente stralcio: *“Non sono un grande fautore della parità di genere imposta. Ovvero di normative che IMPONGONO che in ogni settore esistano un egual numero di uomini e donne. Preferirei che la parità di genere venisse raggiunta per VOLONTA' di chi da lavoro”*. Nel testo riportato si sancisce infatti come si preferirebbe accadesse qualcosa di diverso da quanto accade, ma non si inserisce una Proposta¹⁷⁷ rispetto a come si potrebbe generare quanto desiderato. Nei testi ci si limita, dunque, a stabilire che serve fare qualcosa, senza assumersi la responsabilità di produrre tale cambiamento (*“Serve un cambio culturale”*).

Ciò che si può asserire in termini di Coesione sociale è dunque che la Comunità si muove attualmente generando un assetto di frammentazione, ovvero non mettendo in campo competenze di anticipazione e di gestione condivisa degli aspetti critici, ma presentando una gestione individuale (in virtù di interessi personali anziché obiettivi comuni) o - come descritto - un processo di delega.

Entrando più nello specifico, rispetto alle strategie attualmente esistenti nei testi si sancisce principalmente come le manovre che si conoscono o si immagina ci siano fanno riferimento alla parità numerica e a strategie per la gestione del ruolo familiare. In particolare, le seconde vengono talvolta configurate come l’*“Unico modo per ridurre seriamente il gender gap in azienda e sul lavoro in generale”*. Le misure ufficiali vengono dunque viste come l’unica soluzione possibile, comportando il rischio che da una parte che se queste non risultassero efficaci non vi sarebbe alcun modo alternativo per intervenire, e dall’altra che

¹⁷⁷ Intesa come Repertorio Discorsivo, del quale si riporta la definizione: modalità discorsiva che configura realtà discorsive incerte, possibili in modo atualizzabile volte alla gestione di quanto richiesto/presente e offerto secondo modalità di riferimento all’obiettivo.

la possibilità di produrre cambiamento sia posta interamente nelle mani delle Istituzioni e di ruoli ufficiali. Relativamente alla seconda implicazione, la ricaduta è che il cittadino non si attribuisce la responsabilità di contribuire al cambiamento ma si configura come un ruolo passivo, delegando la gestione dell'assetto critico ad altri ruoli. Rispetto alla prima implicazione la potenziale criticità che è possibile osservare è che configurando un solo scenario come risolutivo non ci si mette nelle condizioni di essere preparati - e dunque pensare ad alternative - qualora questo non risultasse efficace o non esaurisse la totalità del problema, ma si pensasse che - se tale misura non ha funzionato - non sia possibile fare nient'altro.

Il secondo aspetto che emerge quando si chiede di descrivere le strategie attualmente implementate è che il terzo arcipelago di significato per frequenza sia "Nessuna strategia". Nonostante, dunque, come è stato descritto nei primi capitoli del presente elaborato, diverse discipline abbiano offerto il proprio contributo per la gestione del divario di genere mettendo a disposizione della Comunità strategie di vario tipo, buona parte della Comunità sancisce che non ve ne siano (*"Migliorare ciò che non esiste è semplice"*). Alternativamente, quanto implementato finora viene considerato inadeguato o "di facciata" (*"Non sono messe in campo strategie reali, ma solo "specchietti per allodole", strategie per fare finta di risolvere il problema"*), ancora una volta senza che vengano proposte o suggerite modalità alternative, o venga detto cos'è che fa ritenere le strategie attuali "specchietti per le allodole".

Infine, rispetto a quanto posto emergono riferimenti a pregiudizi e stereotipi propri di "chi decide" (*"Nel privato l'unica strategia è quella di eliminare i dirigenti con mentalità antiche"*), con il rischio che la causa venga cercata nelle caratteristiche personali dei singoli dirigenti, e che quindi la gestione del divario di genere negli assetti lavorativi venga lasciata ad aspetti casuali come la presenza in ogni specifico posto di lavoro di un dirigente dalla mentalità "moderna" o di uno dalla mentalità "antica".

In riferimento a strategie nuove e ulteriori che la Comunità riterrebbe utile introdurre, ciò che è stato **portato come necessario** in modo analogo da tutti i gruppi osservati sono **strategie di stampo culturale e formativo**. Ancora una volta, questo viene tuttavia fatto nella maggioranza dei testi attraverso modalità discorsive di Mantenimento (*"Corsi per ridurre i bias e pregiudizi legati al gender"*). Con leggera minore frequenza emergono poi anche in questo caso riferimenti alla maternità e alla gestione della famiglia, attraverso la richiesta di strategie che intervengano in tal senso mediante le medesime modalità

discorsive (“*Sistemi di accompagnamento alla genitorialità in azienda, asili nido aziendali*”).

In linea con quanto argomentato precedentemente, sancire cosa serve fare per ridurre il gender gap negli assetti lavorativi non consente di rendere condivisibile quanto si sta dicendo - nello specifico cosa si intenda per “sistemi di accompagnamento alla genitorialità” o come dovrebbero essere impostati (e per chi) i corsi proposti, o ancora su quali pregiudizi si ritiene necessario intervenire. Inoltre, nei due stralci non viene fatto riferimento al contributo che chi scrive può offrire rispetto a quanto suggerito. Ciò che si osserva in risposta alla Domanda 10 non vede pertanto l'assunzione della responsabilità condivisa rispetto al cambiamento.

L'anticipazione che è possibile fare rispetto alle strategie future proposte nei testi è allora che, **se non viene modificato il posizionamento dei cittadini rispetto alla propria responsabilità sul divario di genere, queste vengano usate dai cittadini nel medesimo modo in cui sono state utilizzate le strategie offerte finora.** Per entrare maggiormente nel merito, il ragionamento che si propone è che inserire nuove strategie possa risultare inefficace (come quanto fatto finora) se non si genera prima un assetto interattivo che promuova il perseguimento dell'obiettivo di Coesione sociale e che porti i vari interagenti a considerare le ricadute e le implicazioni di ciò che si fa in relazione a tale obiettivo. Inoltre, laddove questo non accadesse e anche le strategie ad oggi “chieste” dalla Comunità non dovessero riuscire a generare un cambiamento, il rischio è che accada quanto sopra descritto, ovvero che si ritenga che non si possa fare altro.

A fronte di quanto descritto fino a qui, si offriranno ora alcune considerazioni finali in vista della conclusione dell'elaborato, e della proposta di alcune prospettive operative alla luce di quanto osservato.

5.4 Considerazioni conclusive

La ricerca condotta si collocava in ottica esplorativo-descrittiva, ponendosi l'obiettivo di descrivere la configurazione della Comunità relativamente al divario di genere negli assetti lavorativi.

Ciò che è emerso è che la Comunità si muove mantenendo una tipizzazione rispetto al ruolo della donna negli assetti lavorativi, e in ottica di deresponsabilizzazione rispetto alla gestione del divario di genere nel mondo del lavoro. Da una parte, infatti, il divario di

genere viene configurato in ottica di Carriera biografica, e dunque confermando e mantenendo stabile l'assetto vigente. Dall'altra, l'orientamento all'obiettivo di Coesione sociale - e dunque il livello di assunzione di una responsabilità condivisa - risulta basso, e la promozione di un cambiamento delegata alle Istituzioni o ad altri ruoli.

Per riassumere un'ultima volta quanto finora posto si propone quanto segue:

- Tracciando un asse di cambiamento della traccia discorsiva tra il **Sancire e la Descrizione**, dai dati emerge come la Comunità si muova quasi sempre sancendo una realtà come certa e assoluta, ovvero considerando un unico scenario come possibile, e non rendendo le caratteristiche dello stesso - o i ragionamenti che hanno portato a configurarlo - esplicite e condivisibili ai diversi interlocutori.
- Tracciando un asse di cambiamento della traccia discorsiva tra i Repertori **Giudizio - Valutazione - Considerazione**¹⁷⁸, alla luce di quanto osservato emerge che la **Comunità per configurare il divario di genere si muove utilizzando modalità discorsive tra il Giudizio e la Valutazione**. Se l'utilizzo del Giudizio non consente di generare una realtà condivisa tra i vari interlocutori, la Valutazione può essere considerata un punto di partenza su cui è possibile appoggiarsi per implementare la tendenza ad entrare nel merito, al fine di promuovere un movimento verso l'uso della Considerazione, ovvero dell'utilizzo di criteri condivisibili per configurare il divario di genere.
- Tracciando un asse di cambiamento della traccia discorsiva tra i Repertori di **Causa - Implicazioni e Anticipazione**¹⁷⁹, alla luce di quanto osservato emerge come la **Comunità attualmente fa uso quasi esclusivamente del Repertorio della Causa**.

¹⁷⁸ Attraverso il Giudizio - Repertorio di Mantenimento - si configura la realtà ponendola come certa e assoluta e utilizzando attributi di tipo valoriale (senza esplicitare i criteri di tale attribuzione); mediante la Valutazione - Repertorio Ibrido - si utilizzano criteri propri della voce narrante che sebbene espliciti, non sono condivisibili; la Considerazione, infine, è una modalità discorsiva che configura la realtà proponendo una argomentazione che fa uso di criteri di analisi condivisibili tra più interlocutori, ovvero che non appartengono ad alcuna delle voci narranti esclusivamente, ma che necessitano del concorso di tutte per mantenerle.

¹⁷⁹ La Causa viene definita una modalità discorsiva che configura realtà attraverso legami empirico-fattuali di causa-effetto con valenza di verità, che determina il corso degli eventi in termini di immutabilità e la cui argomentazione non trova fondamento epistemologico; Il Repertorio delle Implicazioni permette di configurare realtà discorsive che costruiscono, attraverso un legame retorico argomentativo di causa-effetto, una narrazione secondo posizioni proprie ed esclusive della voce narrante rispetto a probabili situazioni che si potrebbero verificare e che non si sono ancora verificate. Queste sono narrate in un tempo susseguente quello della azione principale (passato prossimo-passato o presente o futuro, presente-futuro, ecc.); l'Anticipazione, infine, è una modalità discorsiva che configura la realtà a fronte di una argomentazione portata secondo le proprietà processuali della considerazione. Il repertorio in oggetto configura molteplici, differenti e incerte situazioni che si possono verificare e che non si sono ancora verificate, utilizzando le proprietà processuali della possibilità.

Tale Repertorio attesta un'argomentazione tale per cui si sta rilevando un effetto rispetto al quale si dispone dell'elemento scatenante, che pertanto non è più possibile modificare (in quanto discorsivamente collocato nel passato). Attraverso il Repertorio delle Implicazioni tale relazione viene trasposta nel futuro, ovvero si immagina cosa può accadere in virtù di quello che c'è adesso, che quindi è ancora possibile cambiare. L'Anticipazione permette infine di svincolarsi dalla logica binaria moltiplicando gli scenari che si possono immaginare verificarsi in virtù di quanto accade ora. Se il Repertorio delle Implicazioni è stato osservato nei testi, seppur con una frequenza minima, il Repertorio dell'Anticipazione non è stato osservato in alcun testo.

Tenendo quanto offerto come punto di partenza per la delineazione di alcune prospettive future e operative che verranno a breve offerte, si rimanda al prossimo paragrafo per la conclusione del percorso conoscitivo condotto durante il presente elaborato.

5.5 Prospettive future

Nelle pagine precedenti si è descritto quanto è emerso dalla ricerca condotta. A fronte di quanto condiviso fino a qui, è possibile riassumere il valore del dato che si è osservato come segue: **la Comunità, se interrogata rispetto al divario di genere negli ambienti lavorativi, genera produzioni discorsive che contribuiscono a mantenere stabile tale assetto.** Le strategie che diverse discipline hanno portato avanti non hanno dunque inciso a sufficienza, in termini di efficacia, al punto da rendere la Comunità promotrice di cambiamento - e dunque generatrice di discorsi propri e diversi da quelli della Societas (le Istituzioni e il diritto). Rispetto a quanto condiviso fino a qui è possibile quindi mettere in luce due aspetti: da una parte si rende chiaro che per quanto le Istituzioni possano elaborare strategie diversificate, l'efficacia di queste strategie è legata anche a quanto la Comunità riesce a farle proprie; dall'altra che la complessità del tema indagato risulta ampia e legata a diversi fattori, rispetto ai quali lo Stato non può - per statuto - trovare delle strategie completamente esaustive. Pertanto, **è possibile asserire come sia necessario che la Comunità si faccia carico dell'assetto affinché il cambiamento avvenga con la maggiore efficacia possibile.**

Come ampiamente descritto, attualmente la Comunità non presenta un'assunzione di responsabilità rispetto al divario di genere, ma si muove in ottica di frammentazione e delega alle Istituzioni o a ruoli terzi.

Pertanto, **in termini di interventi e prospettive operative, se da un lato serve partire dai contenuti portati dalla Comunità** - che attualmente offrono grande legittimazione alla disciplina della Psicologia (dal momento che le strategie dichiarate necessarie sono di stampo culturale/formativo, oltre che relative alla gestione familiare), dall'altro serve tenere in considerazione che **se non si promuove un orientamento ad obiettivi condivisi e di assunzione della responsabilità come cittadini¹⁸⁰, il rischio è che anche tali strategie "culturali" risultino inefficaci.** Ciò che risulta necessario è allora la promozione di interventi innovativi (e non solo nuovi), laddove per innovativi si intende "prodotti, servizi, iniziative o progetti che riescono ad incrementare la massa delle interazioni e a rompere la coerenza di un certo assetto interattivo, verso un incremento di Coesione della Comunità" (De Aloe & Ferri, 2021). In altri termini, serve incidere sulla coerenza generale della Comunità, pena il rischio di generare occasioni inedite che non vanno a modificare i discorsi disponibili ma a rafforzarli. Infatti, il Modello Operativo Dialogico, ossia il riferimento per l'applicazione dei presupposti teorico-epistemologici della Scienza Dialogica, fonda l'operatività sulla trasformazione dei processi discorsivi di senso comune per produrre un cambiamento nella coerenza narrativa della configurazione della Comunità dialogica (Turchi & Vendramini, 2021). A livello operativo ciò implica che non servirà concentrarsi su interventi specifici e direzionati a categorie particolari, in quanto questo potrebbe non risultare abbastanza incisivo da consentire un cambio nella configurazione della donna e di ciò che riguarda il tema del Gender Gap in ambito lavorativo, bensì può risultare utile elaborare degli interventi che siano pervasivi e che possano andare in direzione di un obiettivo comune per tutta la Comunità, dove ognuno possa dare il proprio contributo. Infatti, promuovere tendenzialmente interventi che responsabilizzino la Comunità tutta - e non interventi rivolti, ad esempio, solo alle donne - permetterebbe di non incorrere nel rischio di generare maggiore frammentazione e deresponsabilizzazione della parte non coinvolta negli interventi, e quindi di spostare l'assetto di delega dalle Istituzioni (come si osserva ora) alla porzione di cittadini a cui sarebbero rivolte le strategie. A fronte di ciò, è possibile rintracciare *l'esigenza* di una tipologia di approccio integrativo a quelli esistenti - che si leghi ai contenuti richiesti ma che lavori sulle modalità di configurazione in ottica di promozione della Coesione sociale.

¹⁸⁰ E dunque si generino community holder, ovvero venga promossa l'adozione di un modello per cui ogni cittadino viene considerato uno snodo dialogico che può contribuire alla promozione della coesione sociale della Comunità e del territorio in cui vive e abita. Il cittadino diventa quindi un ruolo che partecipa e contribuisce, con le interazioni che innesca, alla progettazione e condivide una parte di responsabilità rispetto alla gestione di una certa questione, come il divario di genere nel lavoro (De Aloe & Ferri, 2021).

Nello specifico, serve dunque promuovere competenze di cittadinanza e di assunzione della responsabilità condivisa, che in termini di modalità discorsive si traducono in:

- **Promozione di competenze della Descrizione e della Considerazione:** è necessario entrare nel merito dei vari aspetti in modo diverso rispetto a come è stato fatto finora, per contrastare il processo di tipizzazione e di etichettamento: le questioni devono essere affrontate in maniera approfondita. Serve dunque incrementare le possibilità che i membri della Comunità offrano elementi terzi e condivisibili al fine di aumentare le possibilità di generare e diffondere conoscenza in merito al divario di genere negli assetti lavorativi.
- **Promozione di competenze dell'Anticipazione:** promuovere il grado con cui si è in grado di anticipare tutte le ricadute e le implicazioni possibili a fronte dei propri movimenti. Inserire l'impiego di tale regola d'uso del linguaggio - mai osservata nei testi raccolti attraverso la ricerca condotta - potrebbe incrementare le possibilità di portare il proprio contributo in quanto cittadino nella gestione dei molteplici e possibili eventi critici anticipabili rispetto al divario di genere

In termini di linee di lavoro operative e di interventi attraverso cui promuovere quanto descritto, la possibilità è - come anticipato - di utilizzare i contenuti offerti dalla Comunità, e di rispondere così alla richiesta di occasioni formative e culturali. Pertanto, alcune modalità operative attraverso cui promuovere l'incremento delle competenze di cittadinanza - e dunque dell'utilizzo delle modalità discorsive indicate -, potrebbero essere:

- Formazioni o iniziative comunitarie dove si alleni la Comunità ad entrare nel merito dei vari aspetti relativi al divario di genere;
- Degli sportelli a disposizione della Comunità per le discriminazioni di genere sul lavoro attraverso cui si possano promuovere competenze di gestione dell'assetto;
- Lo sviluppo di uno strumento di valutazione delle competenze da poter usare all'interno dei luoghi di lavoro (in ottica di efficientamento dei luoghi lavorativi e in modo da inserire un criterio terzo diverso dal genere che sia a disposizione di lavoratori e datori di lavoro e possa fornire criteri espliciti altri dal genere da utilizzare come riferimento);
- Un monitoraggio della configurazione della Comunità, al fine di poter costruire interventi sempre più mirati, che vadano ad accompagnare le modifiche all'interno della stessa e dunque ad avere chiaro qual è il punto su cui può essere opportuno lavorare in un dato momento.

Ciò che è necessario sottolineare, però, è proprio come tali proposte operative si offrano come occasioni strategiche per promuovere le competenze di Descrizione, Considerazione e Anticipazione delineate. È dunque necessario che l'obiettivo trasversale di tali interventi rimanga ancorato alla promozione di modalità discorsive altre da quelle attualmente utilizzate affinché si risponda al macro-obiettivo di promozione delle competenze di cittadinanza e della Coesione sociale (e dunque di responsabilità condivisa) sopra descritto. Il focus, quindi, si sposta da un intervento formativo di contenuto (che permette di sapere di più del tema in questione) ad un intervento formativo di processo (che promuove le competenze di dire in modo diverso quanto si sa del tema in questione), configurandosi in questo senso come innovativo.

A fronte di ciò e di quanto portato sopra in relazione alla necessità di interventi che coinvolgano ed ingaggino la Comunità tutta, le proposte portate non sono declinate in termini specifici (ad esempio definendo un target).

Per concludere, considerando la complessità del tema affrontato - che coinvolge aspetti giuridici, economici, personali e collettivi -, il contributo che si propone di offrire in sinergia con quanto di competenza di altre discipline pertiene la promozione di un cambiamento nel processo discorsivo dipanato per configurare il divario di genere. L'obiettivo, dunque, è costruire interventi volti a promuovere il fluire il processo discorsivo nella direzione di un'assunzione di responsabilità condivisa, e di un ingaggio di ogni singolo cittadino al perseguimento di obiettivi comuni e condivisi in qualità di promotore della Coesione sociale della Comunità.

Conclusioni

L'intento del presente elaborato di tesi è quello di offrire un contributo allo studio del divario di genere negli ambienti lavorativi attraverso i riferimenti scientifici della Scienza Dialogica.

Al fine di rispondere a tale proposito, nel Primo Capitolo è stata presentata un'analisi degli elementi di premessa che ha permesso di delineare il contesto storico e normativo all'interno del quale inserirsi. A fronte di tale analisi è emerso come il diritto - a partire dal 1948 - sancisca e promuova una parità di genere all'interno del mondo del lavoro, che le statistiche mostrano tuttavia non essere ancora stata raggiunta. All'interno delle principali testate giornalistiche italiane l'incongruenza tra quanto stabilito dal diritto e quanto accade negli ambienti lavorativi viene descritta come una discriminazione e un mal funzionamento del mercato del lavoro, testimoniando come quanto osservato assuma un valore critico per la Comunità - a fronte del quale viene portata una richiesta di cambiamento. La comunità scientifica, inoltre, mette in luce come sia possibile tracciare una serie di ricadute negative a partire da quanto descritto - evidenziando come un cambiamento nella gestione degli ambienti lavorativi risulti necessario sia in ottica di promozione della Salute dei singoli cittadini, che di promozione della Salute della Comunità intera.

Quanto posto fino a qui ha rappresentato allora un primo piano fondativo per il lavoro condotto, permettendo di rendere condivisi gli elementi sulla base dei quali si è ritenuto utile - per la Comunità - proporre un lavoro di ricerca sul gender gap negli assetti lavorativi, e di descrivere in virtù di cosa tale questione rappresenti una criticità e, pertanto, serva gestirla.

Continuando con il percorso conoscitivo tracciato, nel Secondo Capitolo sono state poi descritte alcune strategie attraverso le quali diverse discipline hanno provato ad assolvere la criticità delineata, con particolare riferimento alle modalità di studio e di gestione offerte dal diritto, dall'economia e dalla psicologia. Tale passaggio, ha permesso da una parte di porsi in continuità con quanto finora proposto, e dall'altra di interrogarsi in merito ai relativi aspetti critici - posta la persistenza del divario di genere anche a fronte di tali interventi.

Rispetto a quanto messo in campo dal diritto e dall'economia, l'argomentazione che si è proposta in termini di criticità tiene conto di una distinzione tra la *Societas* e la *Communitas*. Se la prima, infatti, fa riferimento allo spazio governato dalle regole esplicite

e formali (e dunque lo spazio di intervento che pertiene alle discipline nominate), la seconda fa riferimento alla massa delle interazioni possibili, ovvero un piano interattivo governato da regole casuali e informali (e dunque indipendente da quanto sancito formalmente, ove si considera la possibilità che non ci si adegui alle norme vigenti). Promulgare provvedimenti o stanziare finanziamenti per la parità, pertanto, apre alla possibilità che a questi ci si adegui e che risultino efficaci, oppure alla possibilità che essi vengano violati e che non si generi quanto atteso. A fronte di ciò si è asserito come, se non si considera un aspetto di condivisione e di promozione del valore di quanto posto, le normative e le misure economiche (per quanto necessarie) non possono essere sufficienti - da sole - per generare un cambiamento.

Relativamente alle criticità di quanto offerto dalla psicologia, infine, esse sono state argomentate in seguito alla condivisione dei presupposti teorico-metodologici presi a riferimento nel presente progetto di ricerca ed esposti nel Terzo Capitolo.

La proposta che si è presentata, quella della Scienza Dialogica, è infatti quella di uno scarto Paradigmatico che permette di collocarsi, come disciplina, nel realismo concettuale e nelle scienze -ica, attraverso l'assunzione del linguaggio come principio conoscitivo e strumento di cambiamento. Il riferimento teorico adottato considera allora la "realtà" come generata all'interno di un incessante processo interattivo tra i membri della Comunità, e consente l'osservazione di tale processo attraverso la formalizzazione del linguaggio ordinario nella Tavola dei Repertori Discorsivi. In virtù di ciò, il divario di genere diventa una configurazione discorsiva generata dalle diverse voci che contribuiscono a "dire" di essa, e che è possibile studiare attraverso la Teoria dell'Identità Dialogica.

A partire da ciò, si è messo in luce come la criticità che si propone rispetto alle modalità di studio utilizzate dalla psicologia sia l'attenzione rivolta unicamente al contenuto, al "cosa", trascurando così il processo - ovvero il "come" si genera una data realtà.

Inoltre, a fronte della condivisione dei presupposti teorici è stato possibile delineare l'esigenza a cui risultava necessario rispondere, ovvero *la necessità di riconfigurare il contributo della donna nella società in termini discorsivi e di promuovere la possibilità di avere a disposizione discorsi altri rispetto a quelli attualmente utilizzati per dire del tema in analisi.*

È per fare fronte a tale esigenza che è stato costruito il progetto di ricerca descritto nel Quarto Capitolo, denominato "Il Divario di Genere nel Lavoro come Configurazione

Discorsiva: una ricerca sul territorio italiano”, rispetto al quale si è definito l’obiettivo di *descrivere la configurazione discorsiva “donna negli assetti lavorativi”, con particolare riferimento all’accesso al lavoro, all’accesso a cariche di elevata responsabilità e alla parità salariale.*

Per rispondere all’obiettivo descritto è stato costruito un protocollo di 10 domande, rispetto a ciascuna delle quali sono state definite alcune parole chiave corrispondenti: il primo è stato somministrato a 90 membri della Comunità, mentre le seconde sono state utilizzate per avviare una raccolta testuale sui *Social Network*.

Sempre all’interno del Quarto Capitolo, sono stati esposti i risultati della ricerca attraverso una descrizione di quanto osservato per ciascuna domanda in termini di Peso dialogico, Repertori Discorsivi e arcipelaghi di significato.

Tali dati sono stati poi discussi nel Quinto Capitolo in relazione ai costrutti di Carriera biografica, Biografia e Coesione sociale. In particolare, è stato messo in luce come la Comunità attualmente si muova in ottica di tipizzazione rispetto al ruolo della donna negli assetti lavorativi e al divario di genere - ponendosi sul versante della Carriera biografica per tutte le domande del protocollo - e in ottica di deresponsabilizzazione e delega per quanto concerne la sua gestione - ponendosi sul versante della frammentazione (ovvero rendendo conto di una bassa Coesione sociale).

Se dunque all’interno della Scienza Dialogica la realtà si genera nell’interazione attraverso l’uso del linguaggio, le modalità di generazione della realtà discorsiva “divario di genere” attualmente vigenti nella Comunità si muovono principalmente attraverso modalità di mantenimento e di stabilizzazione di tale divario. Dalla ricerca, inoltre, è emerso come i cittadini non si configurino come responsabili rispetto alla promozione di un cambiamento. Pertanto, se la Scienza Dialogica vede la chiave del cambiamento nella rottura della coerenza narrativa vigente nelle produzioni discorsive della Comunità, è allora il coinvolgimento di tutti i membri della stessa che può permettere al cambiamento di avvenire con la maggiore efficacia possibile.

A fronte di ciò, in chiusura dell’elaborato sono state argomentate alcune proposte future e prospettive operative – declinate in termini di strategie nella promozione di competenze di Descrizione, Considerazione e Anticipazione. Questo, al fine di intervenire nel processo discorsivo generato per configurare il divario di genere, in direzione di una promozione della responsabilità condivisa e di competenze di cittadinanza, attualmente osservate come poco presenti all’interno della Comunità. L’obiettivo, dunque, è costruire interventi che

coinvolgano la Comunità tutta, volti a promuovere l'ingaggio di ogni singolo cittadino all'assunzione di responsabilità e al perseguimento di obiettivi comuni e condivisi in qualità di promotore della Coesione sociale della Comunità.

Bibliografia

- Berger, P.L. & Luckmann, T., (1991). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge* (No. 10). Penguin Uk: UK.
- Bertocchi, G.; Bozzano, M., (2019). *Gender Gaps in Education*, GLO Discussion Paper, No. 415, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- Bielby, W. T. (2000). *Minimizing Workplace Gender and Racial Bias*. *Contemporary Sociology*, 29(1), 120.
- Blau, F. D., Kahn, L. K., (1999). *Analyzing the gender pay gap*, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39 625-646.
- Caliendo, M., Fossen, F. M., Kritikos, A. S., & Wetter, M. (2015b). *The Gender Gap in Entrepreneurship: Not just a Matter of Personality*. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 202–238.
- Cantalini, S., (2015). *Genere, settore di studio e reddito. Un'analisi delle disuguaglianze salariali di genere tra i laureati italiani*, *Stato e mercato*, No. 104 (2) (agosto 2015), pp. 189-227, Il Mulino S.p.A.
- Carbone, D., Monaci, M. G. (2015). *Che genere di lavoro? Atteggiamenti e aspettative lavorative a confronto tra studentesse e studenti universitari*. *AG About Gender - Rivista Internazionale Di Studi Di Genere*, 4(7).
- Castriotta, M., Luzi, D., (2003). *Donna+Salute+Lavoro ovvero documentare una discriminante di genere*, *AIDAInformazioni*, numero 1/2003.
- Cheryan, S. (2012). *Understanding the Paradox in Math-Related Fields: Why Do Some Gender Gaps Remain While Others Do Not?* *Sex Roles*, 66(3–4), 184–190.
- De Aloe, S., Ferri, C., (2021). *Communityholder engagement: oltre lo stakeholder per generare sostenibilità e coesione sociale*, Ebook: Maggioli Editore.
- De Piccoli, N., Rollero, C. (2018). *Sui generi: identità e stereotipi in evoluzione?*, Cirsde, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere.

- De San Román, A. G., & De La Rica, S. (2012). Gender Gaps in PISA Test Scores: The Impact of Social Norms and the Mother's Transmission of Role Attitudes. *Social Science Research Network*.
- De Simone, S., Lasio, D., Onnis, D. & Putzu, D. (2017). Disparità o uguaglianza? Costruzioni discorsive del divario di genere in politica. *Polis (Italy)*, 31 (2), 177-206.
- Diekman, A. B., Schneider, M. C. (2010b). A Social Role Theory Perspective on Gender Gaps in Political Attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 34(4), 486–497.
- Eagly, A. H., Diekman, A. B. (2006). III. Examining Gender Gaps in Sociopolitical Attitudes: It's Not Mars and Venus. *Feminism & Psychology*, 16(1), 26–34.
- Eagly, A. H., Diekman, A. B., Johannesen-Schmidt, M. C., & Koenig, A. (2004). Gender Gaps in Sociopolitical Attitudes: A Social Psychological Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6).
- Foucault, M. (2013). *L'archeologia del sapere*. Bur.
- Gelli, B. (2009). *Psicologia delle differenze di genere. Soggettività femminili tra vecchi pregiudizi e nuova cultura*, FrancoAngeli, Milano.
- Hatemi, P. K., McIntosh, A. M., & Eaves, L. J. (2009). Do Genes Contribute to the “Gender Gap”? *The Journal of Politics*, 71(1), 262–276.
- Hebl, M., & King, E. B. (2019). Gender equality in the workplace: An introduction. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 1–3.
- Hoyt, C. L. (2010). Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), 484–498.
- Kuhn, T. S. (2009). *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*.

- Lasio, D., Putzu, D., Serri, F., & De Simone, S. (2017). Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito. *Psicologia Della Salute*, 2, 21–43.
- Magnano, P., Paolillo, A., Santisi, G., (2015). Autostima e autoefficacia, identità di genere e soddisfazione lavorativa. Implicazioni per la Scelta di Carriera, Scienze e Ricerche • n. 5 • marzo 2015 • Supplemento | Essere Donna e Fare Ricerca in Italia.
- Murgia, A. (2006). Confini, transizioni, frammenti: una rassegna della letteratura su carriere professionali e differenze di genere. *Dipartimento Di Sociologia E Ricerca Sociale, Università Degli Studi Di Trento*, 2.
- Napari, S. (2009). Gender differences in early-career wage growth. *Labour Economics*, 16(2), 140–148.
- Neri, J., Romanelli, M., Perno, A., Laugelli, E. M., & Turchi, G. P. (2020). “Gender Differences” and health: A research conducted on the users of the inOltre Service. *Rivista Di Psicologia Clinica*, 15(1), 95–107.
- Odic, D., & Wojcik, E. H. (2020). The publication gender gap in psychology. *American Psychologist*, 75(1), 92–103.
- Paoloni, P., Demartini, P., (2016). Studi di Genere, Un’Analisi della Letteratura, ResearchGate.
- Rovelli C. (2020). Helgoland. Milano: Adelphi.
- Turchi G.P. (2008). Immigrazione e consumo di sostanze a Bergamo. Una proposta di Architettura di servizi per la promozione della salute. Roma: Armando Editore.
- Turchi G.P. (2009). Dati senza numeri, per una metodologia di analisi dei dati informatizzati testuali: M.A.D.I.T. Milano: Monduzzi Editore.
- Turchi G.P., Cegliehin E. (2010). λόγοι dialoghi di e su Psicologia delle differenze culturali e clinica della devianza come occasione peripatetica per un'agorà delle politiche sociali. Padova: UPSEL Domenighini.

- Turchi G.P., Celleghin E., Sperotto M. (2012). Sport e Media: la configurazione della violenza in ambito sportivo, Padova: Domeneghini Editore.
- Turchi G.P., Cigolini D., Ferrari P., (2015). La Promozione della salute del territorio per la gestione delle marginalità sociali a fronte della crisi economica. Esperienze progettuali per il riassetto delle interazioni nella Comunità. *Psicologia di comunità*, 2.
- Turchi, G. P., Della Torre, C. (2007). *Psicologia della salute. Dal modello bio-psico-sociale al modello dialogico*. Armando Editore.
- Turchi G.P., Fumagalli R., Paita M. (2010). La promozione della cittadinanza come responsabilità condivisa. L'esperienza pilota di mediazione civica sul territorio della Valle del Chiampo. Padova: UPSEL
- Turchi G.P., Orrù L. (2014). Metodologia per l'analisi dei dati informatizzati testuali. *Fondamenti di teoria della misura per la Scienza Dialogica*. Napoli: EdiSES.
- Turchi G.P., Romanelli M., (2013). Flussi migratori, comunità e coesione sociale. Nuove sfide per la mediazione. Franco Angeli: Milano.
- Turchi, G.P., Romanelli, M., & Colaianni, E.L. (2012). "La filiera della conoscenza emanazione della scienza dialogica: una proposta teorica e operativa per l'intervento sociale" in Colaianni, L. & Ciardello, P. *Cambiamo Discorso. Diagnosi e Counseling Nell'intervento Sociale Secondo la Scienza Dialogica* (pp.137-170). Franco Angeli: Milano, Italy.
- Turchi G.P., Romanelli M., Ferri, C. (2010). L'applicazione delle prassi proposte dal Modello Operativo psico-logos: la presentazione di un caso. *Rivista di psicologia clinica*, 2, pp.79-95.
- Turchi, G.P., & Vendramini, A., (2016). *De Rerum Salute. Teoria e Prassi per un'Architettura dei Servizi Generativa di Salute*. Edises Università srl: Napoli, Italy.
- Turchi G. P., Vendramini A. (2021). *Dai corpi alle interazioni: la comunità umana in prospettiva dialogica*, Padova University Press.

- Wang, M-T., Degol J. L., (2017). Gender Gap in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Current Knowledge, Implications for Practice, Policy, and Future Directions, *Educational Psychology Review*, 29(1), 119–140.
- Warren, M. A., Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Reinvigorating Research on Gender in the Workplace Using a Positive Work and Organizations Perspective, *International Journal of Management Reviews*, 21(4), 498–518.
- Wittgenstein L. (1957). Trad. Ricerche filosofiche, Torino: Einaudi.
- Wittgenstein L. (1975). Tractatus logicus philosophicus; Torino: Einaudi.
- Wittgenstein, L. (1999). Della Certezza. L'analisi Filosofica del Senso Comune; Torino: Einaudi Editore.

Appendice

Appendice 1. Glossario dei Repertori Discorsivi

Classe di Repertori	Repertorio	Definizione	Proprietà processuali
Repertori di Mantenimento	COMMENTO	modalità discorsiva che configura realtà in modo non pertinente a quanto posto dalla domanda secondo criteri propri ed esclusivi della voce narrante, non esplicitati e nemmeno condivisibili. L'argomentazione portata consente di non rispondere alla domanda e viene offerta secondo le proprietà processuali del sancire la realtà e dell'opinione.	- (N): Configura realtà evitando la domanda posta (interrompendo la condivisione dell'oggetto del discorso).
	GIUDIZIO	modalità discorsiva che configura la realtà secondo le proprietà processuali del sancire la realtà utilizzando attributi di tipo valoriale (morale e/o qualitativo) senza esplicitare i criteri utilizzati per l'attribuzione costituendo una realtà propria ed esclusiva della voce narrante e pertanto non condivisibile.	- (A): Configura realtà in modo assoluto, certo (dunque non modificabile). - (F): Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile, senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione).
	CONTRAPPOSIZIONE	modalità discorsiva che configura realtà attraverso il parallelismo fra due o più parti del discorso, le quali sono connesse nei termini che l'una esclude l'altra. Non vengono esplicitati i criteri che rendono possibile l'esclusione.	- (I): Configura realtà mediante un legame tra due elementi (due parti del discorso). - (E): Configura realtà limitando la potenziale generativa portata (validità) di quanto posto nell'affermazione. - (F) Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile – senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione).
	GIUSTIFICAZIONE	modalità discorsiva che configura realtà comportando il mantenimento dello "stato attuale delle cose": antepone una situazione ad una precedente legittimando uno "stato" e non consentendo pertanto	- (A): Configura realtà in modo assoluto, certo (dunque non modificabile). - (M): Configura realtà legittimando/mantenend

	di mettere in campo altre modalità per gestire o modificare quanto accade.	o la realtà posta come certa mediante il supporto di altre realtà poste in termini antecedenti alla realtà configurata come certa.
GENERALIZZAZIONE	modalità discorsiva che configura realtà rispondendo in modo non adeguato alla domanda posta. Utilizzando argomentazioni trasversali ai contesti, non coprendo dunque quanto richiesto dalla domanda. I criteri che vengono utilizzati non sono fondati epistemologicamente.	- (N): Configura realtà evitando la domanda posta (interrompendo la condivisione dell'oggetto del discorso).
CAUSA	modalità discorsiva che configura realtà , attraverso legami empirico fattuali di causa-effetto con valenza di verità , che determina il corso degli eventi in termini di immutabilità. L'argomentazione non trova fondamento epistemologico.	- (I): Configura realtà mediante un legame tra due elementi (due parti del discorso). - (K): Configura realtà definendo un legame di tipo causa-effetto (la comparsa di un elemento implica necessariamente la comparsa di un altro elemento).
NON RISPOSTA	modalità discorsiva che configura realtà allo scopo di evitare la domanda posta, stabilendo (secondo le proprietà processuali del sancire la realtà) uno stato delle cose per il quale la voce narrante messa nella possibilità di non rimanere aderente al piano processuale offerto dalla domanda.	- (N): Configura realtà evitando la domanda posta (interrompendo la condivisione dell'oggetto del discorso).
PREVISIONE	modalità discorsiva che configura realtà che definiscono/stabiliscono uno scenario futuro come esito certo dello sviluppo di uno scenario attuale attraverso un legame retorico argomentativo di causa effetto	- (I): Configura realtà mediante un legame tra due elementi (due parti del discorso). - (K): Configura realtà definendo un legame di tipo causa-effetto (la comparsa di un elemento implica necessariamente la comparsa di un altro elemento) - (H): Configura realtà futura
DERESPONSABILIZZAZIONE	Definizione: modalità discorsiva che configura realtà attribuendo delega a terzi di processi propri ed esclusivi della voce narrante.	- (P): Configura realtà attribuendo delega a terzi di processi propri ed esclusivi della voce narrante

	OPINIONE	modalità discorsiva che configura realtà esplicitando che, quanto si sta portando, valido e circoscritto entro una dimensione propria ed esclusiva della voce narrante.	- (E) Configura realtà limitando la potenziale portata generativa (validità) di quanto posto dalla configurazione a cui si associa. - (F) Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile – senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione).
	SANCIRE		- (A): Configura realtà in modo assoluto, certo (dunque non modificabile).
Repertori Ibridi	VALUTAZIONE	modalità discorsiva che configura realtà stabilendo uno stato delle cose mediante l'uso di criteri propri ed esclusivi della voce narrante, che sebbene espliciti non sono condivisibili.	- (F): Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile – senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione). - (O): Configura realtà mediante l'uso di criteri utilizzati per porre l'affermazione.
	SPECIFICAZIONE	modalità discorsiva che configura realtà contribuendo alla generazione o al mantenimento di una descrizione esplicita e dettagliata rispetto a quanto posto dalla configurazione a cui si associa, limitando il campo di applicazione di questa a quanto citato.	- (C) Configura realtà riportando elementi di dettaglio e di specifica rispetto a quanto posto dalla configurazione a cui si associa.
	PRESCRIZIONE	modalità discorsiva che configura realtà come disposizioni/ordini impartiti da una posizione terza rispetto alla voce narrante. Offre statuto di realtà all'arcipelago che vi contribuisce, tanto da sancire regole e/o ruoli e/o obiettivi cui attenersi e/o, ovvero ciò che “si deve” o “non si deve” fare. L'argomentazione acquisisce una struttura fondata su una relazione di necessità stabilita da una delle porzioni del testo.	- (A): configura realtà in modo assoluto, certo (dunque non modificabile). - (O): configura realtà mediante l'uso di criteri utilizzati per porre l'affermazione.
	POSSIBILITA'	configura la realtà in termini probabilistici, possibilistici, incerti.	- (D) Configura realtà incerte/possibili.
	CONFERMA	modalità discorsiva che configura realtà convalidando e offrendo supporto a quanto posto dal repertorio con cui co-occorre.	- (L): Configura realtà convalidando e supportando quanto

			posto dal repertorio con cui co-occorre.
	IMPLICAZIONI	modalità discorsiva che configura realtà discorsive che costruiscono, attraverso un legame retorico argomentativo di causa-effetto, una narrazione secondo posizioni proprie ed esclusive della voce narrante rispetto a probabili situazioni che si potrebbero verificare e che non si sono ancora verificate. Queste sono narrate in un tempo susseguente quello della azione principale (passato prossimo-passato o presente o futuro, presente-futuro, ecc.).	<ul style="list-style-type: none"> - (I): Configura realtà mediante un legame tra due elementi (due parti del discorso). - (K): Configura realtà definendo un legame di tipo causa-effetto (la comparsa di un elemento implica necessariamente la comparsa di un altro elemento). - (H): Configura realtà futura. - (D): Configura realtà incerte/possibili. - (F): Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile – senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione).
	DICHIARAZIONE DI INTENTI	modalità discorsiva che configura realtà trasponendo l'oggetto della richiesta in una prospettiva futura di cui non si dispongono elementi di certezza e di probabilità come fondamento.	<ul style="list-style-type: none"> - (H): Configura realtà futura. - (F): Configura realtà a partire da una posizione propria del parlante (non condivisibile – senza esplicitare i criteri usati per porre l'affermazione).
RIDIMENSIONAMENTO	modalità discorsiva che configura realtà che limitano la potenziale portata generativa di quanto la configurazione offre. Il riferimento dell'argomentazione è terzo e non riferibile alla voce narrante.	<ul style="list-style-type: none"> - (E): Configura realtà limitando la potenziale portata generativa (validità) di quanto posto nell'affermazione. - (O): Configura realtà mediante l'uso di criteri utilizzati per porre l'affermazione. 	
Repertori Generativi	DESCRIZIONE		- (B): Configura realtà rappresentando una relazione condivisibile tra oggetti.
	CONSIDERAZIONE	modalità discorsiva che configura realtà proponendo una argomentazione che fa uso di criteri di analisi condivisibili tra più interlocutori, ovvero che non appartengono ad alcuna delle voci narranti esclusivamente, ma che necessitano del concorso di tutte per mantenerle.	<ul style="list-style-type: none"> - (B): Configura realtà rappresentando una relazione condivisibile tra oggetti. - (O): Configura realtà mediante l'uso di criteri utilizzati per porre l'affermazione.

	PROPOSTA	modalità discorsiva che configura realtà discorsive incerte, possibili in modo atualizzabile volte alla gestione di quanto richiesto/presente e offerto secondo modalità di riferimento all'obiettivo.	- (D): Configura realtà incerte/possibili. - (G): Configura realtà ponendo e non implementando un obiettivo/scopo
	ANTICIPAZIONE	modalità discorsiva che configura la realtà a fronte di una argomentazione portata secondo le proprietà processuali della considerazione. Il repertorio in oggetto, configura molteplici, differenti e incerte situazioni che si possono verificare e che non si sono ancora verificate, utilizzando le proprietà processuali della possibilità.	- (D): Configura realtà incerte/possibili. - (H): Configura realtà futura. - (B): Configura realtà rappresentando una relazione condivisibile tra oggetti. - (O): Configura realtà mediante l'uso di criteri utilizzati per porre l'affermazione.
	RIFERIMENTO OBIETTIVO	modalità discorsiva che configura realtà per porre un obiettivo/scopo riferibile a una porzione altra del testo (azioni, strategie, interventi progetti ecc.). Modalità discorsiva che consente di innescare una configurazione discorsiva volta al perseguimento di quanto posto, generando modalità appartenenti al proprio gruppo e di massimo impatto generativo (es. descrizione, proposta ecc.).	- (G): Configura realtà ponendo un obiettivo/scopo. - (H): Configura realtà futura.

Appendice 2: I passaggi orientativi della prassi denominazione del testo all'interno della metodologia M.A.D.I.T. sono i seguenti (Turchi, 2009).

Passaggi della prassi di denominazione	Descrizione del passaggio
<i>1. Porsi la domanda che ha generato la risposta.</i>	Il primo passaggio mette in evidenza il ruolo principe della domanda generatrice del testo, che - come già sottolineato - si costruisce nell'interazione. La focalizzazione rispetto alla domanda consente, infatti, di poter anticipare il contesto d'uso dello spazio discorsivo possibile entro cui il testo si colloca

<p>2. <i>Anticipare configurazioni discorsive di realtà che generano le possibili risposte alla domanda da parte del gruppo oggetto di indagine a cui è stata posta.</i></p>	<p>In questo caso, al ricercatore è chiesto di assumere la collocazione del rispondente, in virtù della quale stilare delle possibili risposte allo stratagemma posto.</p>
<p>3. <i>Enucleare i passaggi argomentativi, gli “snodi” della risposta.</i></p>	<p>Si tratta di osservare gli snodi del testo prodotto, dove con “snodi” ci si riferisce a “<i>il punto della trama narrativa in cui è possibile individuare una separazione fra una parte ed un’altra della trama narrativa</i>” (Turchi, 2009, pag. 128): l’individuazione dello snodo argomentativo consente allora di osservare un punto di cambiamento nell’uso delle modalità discorsive, che si pone in termini di differenza, a livello processuale, rispetto alla parte di testo che la precede.</p>
<p>4. <i>Leggere la risposta data dal gruppo di rispondenti a fronte di quanto anticipato (ossia confrontandola).</i></p>	<p>Attraverso le configurazioni discorsive che il testo genera, il ricercatore ha la possibilità di tracciare le modalità discorsive generatrici del testo, la collocazione a livello di processo è, dunque, la stessa e la rende coincidente fra rispondente e lettore.</p>
<p>5. <i>Denominare i Repertori attraverso l’utilizzo della definizione di Repertorio Discorsivo e degli elementi anticipati nel punto 3.</i></p>	<p>In questo passaggio si usa la Tavola Periodica dei Repertori Discorsivi, confrontando la definizione di Repertorio Discorsivo e le anticipazioni effettuate in merito alla configurazione discorsiva oggetto d’indagine, mettendo in luce le articolazioni dell’argomentazione.</p>
<p>6. <i>Individuare possibili elementi di contenuto che possono costituire il Repertorio.</i></p>	<p>Tale passaggio, permette infine di rendere conto anche di quanto portato in termini di contenuto: sulla base dell’obiettivo della ricerca e a fronte del testo raccolto, infatti, vengono categorizzati i nuclei narrativi emersi dai testi raccolti, al fine di osservare i contenuti che si “organizzano” fra loro per generare il processo discorsivo. Il testo viene dunque analizzato attraverso la costruzione di <i>arcipelaghi di significato</i>, definiti all’interno del Modello Dialogico come “una tipologia di contenuto a sé stante che contribuisce alla costituzione del repertorio e sulla quale il repertorio si organizza in termini narrativi (in virtù della coerenza)”.</p>

Appendice 3: Definizioni degli arcipelaghi di significato costruiti a fronte dei dati raccolti.

Arcipelaghi di significato	Definizioni
Elementi relativi al ruolo lavorativo	contenuti che configurano aspetti inerenti al “ruolo” e alle relative caratteristiche come rilevanti nella decisione, anche in riferimento al proprio profilo professionale o a ciò che si cerca. Inoltre, si configurano aspetti relativi alle criticità che questo possa comportare, o che si possono incontrare nell’esercizio dello stesso.
Possibilità di smart working	contenuti che fanno riferimento alla possibilità di smart working come aspetto rilevante per decidere se candidarsi a una posizione, o come strategia utile per la gestione delle differenze di genere.
Retribuzione	contenuti che configurano aspetti relativi alla retribuzione, anche in rapporto al numero di ore e alla faticosità dell’impiego, come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione.
Prospettive future	contenuti volti a considerare prospettive future e possibilità di avanzamento come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione.
Ambiente di lavoro e aspetti relazionali all’interno dello stesso	contenuti volti a considerare la qualità dell’ambiente lavorativo, le caratteristiche dei futuri colleghi e le relazioni umane all’interno del posto di lavoro come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione.
Interessi personali	contenuti volti a considerare gli interessi e la soddisfazione personale come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione, sia in termini di apporto che il lavoro potrebbe dare (lavoro stimolante o interessante) sia in termini di vicinanza con tali interessi (se l’ambito di lavoro rientra tra gli interessi personali).
Localizzazione geografica del posto di lavoro	contenuti che configurano la localizzazione del posto di lavoro, sia in termini geografici che di vicinanza all’abitazione, come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione.
Work-life balance	contenuti che fanno riferimento all’equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata che il lavoro permetterebbe di mantenere, in termini di flessibilità di orari e di tempo libero a disposizione.
Aspetti relativi al luogo di lavoro/aspetti relativi all’azienda	contenuti volti a considerare le caratteristiche dell’azienda o del luogo di lavoro come rilevanti nella decisione di candidarsi ad una posizione. Nello specifico, si considerano aspetti quali il prestigio dell’azienda, la considerazione del capitale umano, la

	cultura e ai valori aziendali, all'organizzazione della stessa e aspetti pratici (quali ad esempio il sito web).
Caratteristiche personali/personologiche	contenuti che si riferiscono a caratteristiche personali o personologiche proprie di un individuo, quali ad esempio attributi personali (curiosità, fiducia in sé stessi, umiltà, particolari abilità, etc) o riferimenti alla "mentalità".
Esperienze passate	contenuti che prendono in considerazione le esperienze passate, in termini ad esempio di percorso formativo e lavorativo o di luoghi abitati, e ciò che esse comportano (ad esempio le capacità acquisite). Rientrano inoltre in questa classificazione i contenuti volti a considerare il rapporto tra tali esperienze e i requisiti richiesti dal ruolo lavorativo.
Non vengono offerti elementi a sostegno della scelta	casi in cui non viene offerto alcun contenuto a sostegno della posizione offerta, o vengono offerti contenuti relativi all'impossibilità di portare elementi (ad esempio per incompetenza).
Aspetti di genere/focus sul "genere"	contenuti che pongono un focus sul genere e su aspetti relativi al genere, configurando gli stessi come rilevanti o determinanti rispetto a ciò che si sta portando: il genere risulta pertanto l'elemento centrale.
Necessità di raccogliere ulteriori elementi e proposte relative	contenuti che riportano la necessità di valutare altri elementi e considerano le informazioni offerte come insufficienti per offrire una risposta. Sono inclusi anche i contenuti che offrono delle proposte rispetto agli elementi che serve raccogliere, o alle modalità attraverso cui sarebbe possibile farlo.
Contributo del candidato all'azienda come elemento su cui basare la decisione	contenuti che si riferiscono alle necessità dell'azienda e del posto di lavoro (o agli obiettivi aziendali) e al contributo che il lavoratore può offrire ad essa come rilevanti nella decisione.
Competenze	contenuti che prendono in considerazione aspetti relativi alle competenze dei candidati o dei lavoratori, e al rapporto tra queste e i requisiti richiesti dal ruolo.
Prospettiva di avere una famiglia, maternità, paternità e dinamiche familiari	contenuti volti a configurare aspetti relativi alla famiglia, alla maternità e alla paternità come rilevanti per la gestione della vita lavorativa e per le decisioni relative ad essa. Inoltre, si considerano tali elementi in termini di potenziale ostacolo alla vita lavorativa e come aspetti su cui è necessario intervenire a supporto dei lavoratori.
Diverso trattamento in funzione del genere	contenuti volti a configurare differenze rispetto al trattamento riservato a uomini e donne nel mondo del lavoro. Nello specifico, si mette in luce come vi sia un trattamento "migliore" o "peggiore" (o una preferenza)

	per un genere rispetto all'altro, e come le richieste portate ai due generi siano diverse. Ancora, si configurano delle differenze rispetto alle occasioni di cui dispongono uomini e donne.
Stabilità dell'assetto di divario di genere	contenuti volti a considerare la stabilità del divario di genere nel mondo del lavoro e i relativi cambiamenti (si configura ad esempio il trend in cambiamento, o la possibilità o l'impossibilità di cambiamento dello stesso).
Cause del divario di genere	contenuti volti a considerare le cause del divario di genere nel mondo del lavoro.
Giudizi di valore rispetto al divario di genere	contenuti che offrono giudizi di valore rispetto al divario di genere nel mondo del lavoro, configurando ad esempio lo stesso come "giusto" o "sbagliato".
Elementi culturali, stereotipi e pregiudizi	contenuti che prendono in considerazione aspetti culturali, stereotipi o pregiudizi come rilevanti per quanto concerne il divario di genere negli assetti lavorativi. Questo, sia in termini di ciò che contribuisce a mantenerlo, sia in termini di ciò su cui servirebbe intervenire (anche in termini di educazione e formazione).
Tipologia di lavoro/al settore	contenuti che considerano aspetti relativi alle caratteristiche specifiche del lavoro o del settore come aspetti rilevanti per spiegare le differenze di genere (ad esempio riferimenti a lavori manuali o lavori che richiedono fatica fisica).
Esistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	contenuti volti a configurare il divario di genere nel mondo del lavoro come esistente (in generale o rispetto ad aspetti specifici).
Inesistenza di un divario di genere nel mondo del lavoro	contenuti volti a considerare il divario di genere nel lavoro come inesistente.
Diversa composizione delle aziende qualora vi siano donne ai vertici	contenuti volti a configurare la composizione aziendale come diversa in funzione del genere di chi ricopre i ruoli dirigenziali.
Confronto con altri paesi	contenuti volti a considerare la situazione lavorativa degli altri paesi, in particolare in riferimento al divario di genere, e il confronto tra questi e l'Italia.
Possibilità di affidarsi a supporto esterno	contenuti volti a considerare la possibilità di affidarsi a ruoli esterni o a linee guida esterne per la gestione degli assetti lavorativi.
Sistema meritocratico	contenuti volti a considerare "il merito" come criterio attraverso il quale organizzare l'ambiente lavorativo, ad esempio in termini di assunzione, retribuzione o avanzamenti di carriera.
Strategie di gestione	contenuti volti a proporre o a indicare delle strategie per la gestione di criticità all'interno degli assetti

	lavorativi, quali politiche discriminatorie o differenze di trattamento.
Ostacoli nel lavoro	contenuti volti a configurare gli ostacoli incontrati, o che ci si immagina di incontrare, nel percorso lavorativo.
Nessuna difficoltà	contenuti volti a considerare che non vi sia alcuna difficoltà o ostacolo incontrato nel percorso lavorativo.
Criticità relative all'andamento del mercato	contenuti volti a considerare le criticità relative all'andamento del mercato o del settore come rilevanti.
Riferimento a ciò che si intende ottenere in termini di risultati	contenuti che si riferiscono a ciò che si vuole ottenere in termini di risultati come elementi determinanti nella gestione del proprio percorso lavorativo.
Riferimento alle modalità con cui ci si intende muovere	contenuti volti a considerare il modo in cui si intende gestire il proprio percorso lavorativo, in termini di azioni e aspetti su cui focalizzarsi per costruirlo.
Possibilità di crearsi una rete	contenuti che si riferiscono alla creazione di una "rete" con i colleghi e il territorio come strategia per la gestione del proprio percorso lavorativo.
Stessa risposta della precedente	contenuti che considerano la risposta precedente come valida anche per la domanda a cui si sta rispondendo.
Nessuna strategia	contenuti che configurano le strategie per la riduzione del divario di genere nel lavoro come non necessarie o non esistenti, o attraverso cui il rispondente comunica di non conoscerne.
Strategie per la parità numerica	contenuti che prendono in considerazione strategie volte a riequilibrare in termini numerici la distribuzione di donne e uomini nel mondo del lavoro, anche in riferimento a specifici aspetti (ad esempio i ruoli decisionali).
Aspetti legislativi	contenuti volti a configurare aspetti legislativi e sanzionatori come presenti o necessari per la gestione del divario lavorativo di genere o altre forme di discriminazione.
Esistenza di figure dedicate alla tutela del divario di genere	contenuti che mettono in luce l'esistenza di figure interne o esterne all'azienda dedicate alla tutela di aspetti relativi al divario di genere.
Aspetti relativi al processo di selezione	contenuti che configurano aspetti relativi al processo di selezione come aspetti su cui si sta intervenendo o su cui è necessario intervenire per la gestione del divario di genere in assetti lavorativi.
Politiche pubbliche	contenuti che si riferiscono a politiche pubbliche come aspetti su cui si sta intervenendo o su cui è necessario intervenire per la gestione del divario di genere in assetti lavorativi.

Incentivi economici	contenuti che si riferiscono alla presenza di incentivi economici come aspetti su cui si sta intervenendo o su cui è necessario intervenire per la gestione del divario di genere in assetti lavorativi.
Utilizzo di criteri diversi dal genere come parametro	contenuti che si riferiscono alla possibilità di utilizzare caratteristiche precise e stabilite, altre dal genere di appartenenza, come parametro per la gestione degli equilibri di genere all'interno degli assetti lavorativi. Nello specifico, si fa riferimento ad aspetti quali le competenze, l'esperienza, gli obiettivi raggiunti, la possibilità di utilizzare strumenti di analisi del lavoro, etc. Tali elementi sono considerati rilevanti sia rispettivamente all'accesso al lavoro, che all'accesso a ruoli di elevata responsabilità che ad aspetti relativi alla retribuzione. sua adeguatezza al ruolo.
Politiche retributive	contenuti che fanno riferimento alle politiche retributive e alle modalità di gestione della retribuzione all'interno degli assetti lavorativi, anche in relazione al divario di genere nel lavoro (come aspetto su cui si sta intervenendo o su cui è necessario intervenire).
Nessuna risposta	non viene offerto alcun contenuto.
Abolizione di strategie esistenti	contenuti attraverso i quali si propone come strategia per la gestione del divario di genere nel lavoro l'eliminazione di strategie attualmente implementate
Interventi che riguardano le donne	contenuti che fanno riferimento all'esistenza o alla necessità di costruire interventi che riguardino le donne per ridurre il divario di genere negli assetti lavorativi.
Giudizi di valore rispetto alle strategie attualmente esistenti	contenuti che offrono giudizi di valore rispetto alle strategie attualmente implementate per la gestione del divario di genere nel mondo del lavoro, configurandole ad esempio lo stesso come "giuste" o "sbagliate".
Occasioni lavorative/offerte di lavoro	contenuti volti a presentare occasioni lavorative/offerte di lavoro, le modalità di candidatura o i criteri di selezione rispetto alle stesse.
Processo di ricerca di lavoro	contenuti volti a condividere aspetti rispetto al processo di ricerca del lavoro (come richieste di indicazioni, suggerimenti su come avere successo o stati d'animo riportati). Inoltre, si considerano all'interno del presente arcipelago dati percentuali relativi alla situazione italiana.
Occupazione giovanile	contenuti volti a configurare la situazione lavorativa e occupazionale dei giovani in Italia, in riferimento ai percorsi formativi, all' "inadeguatezza" della stessa e alla tendenza di trasferirsi all'estero.
Critiche rispetto ai lavoratori/a chi cerca lavoro	contenuti attraverso i quali si esprimono giudizi di valore e critiche rispetto ai lavoratori o a coloro in

	cerca di lavoro. Nello specifico, si configurano le modalità di ricerca del lavoro come insufficienti, e si offrono delle indicazioni su cosa si ritiene servirebbe fare.
Criticità relative ai processi di selezione del personale	contenuti attraverso i quali si esprimono giudizi di valore e critiche rispetto alle modalità con cui vengono condotti i processi di selezione del personale, in riferimento a diversi ambiti. Si configura inoltre la necessità che tale processo venga condotto diversamente.
Tipologie e caratteristiche del processo di selezione	contenuti che configurano diverse tipologie di processi di selezione e le relative caratteristiche. Si offrono inoltre suggerimenti su come condurre il processo di selezione e consigli su come condurre i colloqui.
Politiche lavorative	contenuti che si riferiscono a politiche lavorative come strumenti attraverso cui si sta intervenendo o su cui è necessario intervenire per la gestione del divario di genere in assetti lavorativi e di altre disuguaglianze all'interno del mondo del lavoro.
Dati relativi al divario lavorativo di genere	contenuti che offrono dati e percentuali rispetto al divario di genere negli assetti lavorativi.
Opzione donna	contenuti che fanno riferimento a "opzione donna" e alla relativa cancellazione, offrendo anche giudizi di valore in merito.
Ostacoli incontrati dalle donne nel lavoro	contenuti volti a configurare gli ostacoli incontrati dalle donne nel percorso lavorativo.
Ruoli politici e istituzionali e alle relative opinioni	contenuti che fanno riferimento a coloro che ricoprono ruoli politici e istituzionali, riportandone le relative opinioni e posizioni, riferendosi a ciò che si ritiene di loro competenza o portando delle richieste.
Strategie esistenti	contenuti che fanno riferimento alle strategie attualmente implementate per la gestione del divario di genere negli assetti lavorativi.
Percorso formativo delle donne	contenuti che fanno riferimento al percorso formativo delle donne, in termini di dati, tendenze e ragioni che si ritiene possano esserne alla base.
Modifica dei provvedimenti sulle pensioni	contenuti che fanno riferimento alle modifiche apportate ai provvedimenti sulle pensioni per le donne, anche attraverso giudizi di valore rispetto a tali modifiche.
Esempi di donne e uomini in carriera	contenuti che fanno riferimento a specifici esempi di donne e uomini "in carriera" e ai relativi percorsi lavorativi.
Equilibri salariali e di ruoli lavorativi all'interno di una coppia eterosessuale	contenuti che fanno riferimento alla differenza di salario tra moglie e marito, configurando la stessa come problematica o meno.

Immagine di donna in carriera	contenuti che fanno riferimento alla promozione o alla definizione di un'immagine di donna in carriera, talvolta come "unica possibilità accettata".
Donne in posizione di potere e rispettivo valore per i diritti di genere	contenuti che fanno riferimento alle donne in posizioni di potere e a ragionamenti rispetto alle relative ricadute, in termini di valore per la promozione dei diritti di genere e per il superamento del divario lavorativo di genere.
Esperienze e storie personali	contenuti che fanno riferimento a esperienze personali o storie personali di uomini e donne.
Ruolo delle donne nella chiesa	contenuti che fanno riferimento al ruolo delle donne nella chiesa, anche attraverso giudizi di valore rispetto alle dinamiche interne al mondo ecclesiastico.
Distinzione tra aspetti relativi alla carriera e aspetti relativi all'uomo come persona	contenuti attraverso i quali si pone il focus sulla distinzione tra l'uomo come persona e la rispettiva carriera.
Vita privata e relazionale	contenuti che fanno riferimento alla vita privata e relazionale di uomini e donne, anche in relazione al rapporto tra questi e la carriera.
Riferimenti a specifici uomini e alle relative carriere	contenuti attraverso i quali ci si riferisce a specifici uomini e alle relative carriere, riportandone informazioni o giudizi di valore.
Strategie di gestione	contenuti volti a proporre o a indicare delle strategie per la gestione di criticità all'interno degli assetti lavorativi, quali politiche discriminatorie o differenze di trattamento.

Appendice 4: tracciamento del processo di raccolta dati attraverso le piattaforme social.

Raccolta tramite social network	N PAROLE PER PAROLE CHIAVE	PAROLE CHIAVE AGGIUNTE E N DI PAROLE PER CIASCUNA	PAROLE TOTALI RACCOLTE	CONSIDERAZIONI
GRUPPO 1	1. "ricerca" e "lavoro": 1678 2. "selezione" e "lavoro": 354	1. "cercare" e "lavoro": 974	3006	- Considerato solo dicembre
GRUPPO 2	1. "datore di lavoro" e "selezione" e "personale": 0 risultati 2. "datore di lavoro" e "assunzione": 146	1. "datore di lavoro" e "personale": 121 2. "datore di lavoro" e "assunzione": 54 3. "processo di selezione": 418 4. "colloqui di selezione": 835 5. "selezione del personale": 1284	3141	- Considerato periodo da 1/10 a 7/01/2023 - Raccolti due articoli di giornale extra (1163 parole non considerate tra quelle contate) secondi i criteri indicati sopra

Raccolta tramite social network	N PAROLE PER PAROLE CHIAVE	PAROLE CHIAVE AGGIUNTE E N DI PAROLE PER CIASCUNA	PAROLE TOTALI RACCOLTE	CONSIDERAZIONI
	3. “processo di selezione” e “lavoro”: 288			
GRUPPO 3	1. “gender gap” “lavoro”: 236 2. “divario di genere” e “lavoro” : 87 3. “divario di genere” e “lavoro” e “accesso”: 0 risultati 4. “divario di genere nell’accesso al lavoro”: 0 risultati	1. “accesso al lavoro”: 524 2. “donne” e “lavoro”: 2321	3168	- Considerato solo dicembre
GRUPPO 4	1. “aziende” e “vertici” e “personale”: 0 risultati 2. “aziende” e “uomini” e “donne” : 835 3. “situazione” e “vertici” e “aziende” e “uomini” e “donne”: 0 risultati	1. “aziende” e “vertici”: 759 2. “vertici” “uomini” “donne”: 450 3. “manager” “uomini” “donne”: 721	2765	- Considerato periodo da 1/10 a 7/01/2023 - Non sono stati trovati neanche articoli di giornale recenti pubblicati sui social da poter raccogliere per raggiungere le occorrenze prestabilite
GRUPPO 5	1. “divario salariale”: 1211 2. “salario” e “uomini” e “donne”: 2106 3. “politiche salariali”: 197 4. “salario” e “discriminatorio”: 0 risultati		3514	- Considerato periodo da 1/10 a 7/01/2023

Raccolta tramite social network	N PAROLE PER PAROLE CHIAVE	PAROLE CHIAVE AGGIUNTE E N DI PAROLE PER CIASCUNA	PAROLE TOTALI RACCOLTE	CONSIDERAZIONI
GRUPPO 6	1. "carriera" e "donna": 1154 2. "donna" e "manager": 2009		3163	- Considerato periodo da 1/10 a 7/01/2023
GRUPPO 7	1. "donna" e "carriera" e "ostacoli": 1610 2. "donna" e "lavoro" e "responsabilità": 1545 3. "donna" e "ruoli di responsabilità": 1257 4. "donna" e "carriera": 1485		5936	- Considerato periodo da 1/10 a 7/01/2023, per "donna" e "carriera" considerato fino al 19 dicembre (come sotto) - Raccolto più testo per avere un confronto con il gruppo successivo e un indicatore anche in termini di frequenza (a fronte dello stesso periodo di tempo).
GRUPPO 8	1. "uomo" e "carriera": 3330 2. "uomo" e "carriera" e "ostacoli": 36 3. "uomo" e "lavoro" e "responsabilità": 135 4. "uomo" e "ruoli di responsabilità": 31		3532	1. "uomo" e "carriera": risultati considerati fino al 19 dicembre 2. "uomo" e "carriera" e "ostacoli": un unico tweet, periodo considerato fino al 1/10 3. "uomo" e "lavoro" e "responsabilità" e 4 "uomo" e "ruoli di responsabilità": periodo considerato fino a 1/10.

Raccolta tramite social network	N PAROLE PER PAROLE CHIAVE	PAROLE CHIAVE AGGIUNTE E N DI PAROLE PER CIASCUNA	PAROLE TOTALI RACCOLTE	CONSIDERAZIONI
GRUPPO 9 E 10	<p>1. "strategie" e "divario di genere" e "lavoro": 0 risultati</p> <p>2. "strategie" e "gender gap": 61</p> <p>3. "soluzioni" "gender gap": 0 risultati</p>	<p>1. "ridurre" "gender gap": 1470</p> <p>2. "incentivi" "gender gap": 0 risultati</p> <p>3. "incentivi" "divario di genere": 0 risultati</p> <p>4. "soluzioni" "divario di genere": 0 risultati</p> <p>5. "contrastare" "divario di genere": 35</p> <p>6. "superare" "divario di genere": 89</p> <p>7. "superare" "gender gap": 179</p> <p>8. "gestire" e "gender gap": 40</p> <p>9. "risolvere" "gender gap": 0 risultati</p> <p>10. "risolvere" "divario di genere": 0 risultati</p>	<p>1874</p> <p>+</p> <p>2222</p>	<p>- Considerato periodo sino a 1/10 e 7/01/2023</p> <p>- Raccolto testo generale alla voce: "gender gap" in modo da avere più elementi rispetto a come viene configurato, in vista della parte finale dell'elaborato di proposta di strategie. Scelto questo termine in quanto, a fronte della raccolta testuale, si è osservato come sia quello più trasversalmente utilizzato per indicare l'ambito nel quale ci si sta inserendo con la presente ricerca.</p> <p>- "gender gap" fino a 22/12/22: 2222</p>
PAROLE TOTALI			32 321	