



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia
Applicata FISPPA**

Corso di laurea triennale in scienze psicologiche sociali e del lavoro

Tesi di laurea triennale

**Gender gap nel mondo del lavoro:
un'analisi psicosociale delle
discriminazioni di genere**

**Gender gap in the world of work: a
psychosocial analysis of gender
discriminations**

Relatore

Prof.ssa Ginevra Maria Cristina

Laureando/a: Simonelli

Giulia

Matricola: 2051457

Anno Accademico 2023/2024

*I'm so sick of running fast as I can
Wondering if I'd get there quicker if I was a man.*

INDICE:

| | |
|--|----|
| Introduzione | 1 |
| Capitolo 1: gender gap e discriminazioni di genere nel mondo del lavoro | 3 |
| 1.1 Definizione di gender gap..... | 3 |
| 1.2 Gender pay gap e glass ceiling..... | 6 |
| 1.3 Panoramica storica della condizione delle donne..... | 11 |
| Capitolo 2: analisi psicosociale delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro | 15 |
| 2.1 cosa sono pregiudizi, stereotipi e discriminazioni..... | 15 |
| 2.2 identità e ruoli di genere..... | 18 |
| Capitolo 3: possibili interventi e attività di sensibilizzazione | 22 |
| Conclusioni | 28 |
| Ringraziamenti | 30 |
| Bibliografia | 32 |

Introduzione

Questo elaborato nasce da un bisogno personale di trattare in maniera più approfondita un tema di cui si sente spesso parlare nel senso comune, le discriminazioni di genere, in modo tale da rendere più semplice sia per me che per chi mi sta vicino la comprensione e soprattutto la consapevolezza della situazione attuale. Come donna che si dovrà interfacciare nel mondo del lavoro, ritengo estremamente importante avere ben chiaro il quadro presente, in modo tale da potermi fare strada con maggiore sicurezza e cognizione.

L'elaborato propone quindi una serie di punti che ruotano attorno al tema centrale del gender gap nel mondo del lavoro: nel primo capitolo si andrà ad esplicitare cosa è il gender gap e come si articola nell'ambito lavorativo mondiale, con una breve spiegazione delle tipologie di segregazione occupazionale che colpiscono il genere femminile causando la disparità sul posto di lavoro. Viene inoltre mostrato il significato di gender pay gap, relativo alla disparità retributiva di genere, e del fenomeno del glass ceiling, che ostacola maggiormente le donne a raggiungere posizioni apicali e di leadership. Per concludere il primo capitolo, viene proposta una breve panoramica della condizione della donna nella storia, anche nell'ambito lavorativo.

Il secondo capitolo invece è incentrato sulle spiegazioni psicosociali che possiamo trovare al di sotto delle discriminazioni di genere: si apre con una breve illustrazione di cosa sono pregiudizi, stereotipi e discriminazioni, per proseguire con un'analisi di cosa sia il genere, e come questo influenza l'identità degli individui, assegnando dei veri e propri ruoli e regole di comportamento da seguire per rientrare correttamente nel genere maschile o femminile. Vengono anche mostrati i principali stereotipi e luoghi comuni associati a uomini e donne nell'ambito lavorativo, i quali influenzano in maniera negativa le possibilità di carriera delle donne, ritenendole incapaci di ricoprire determinati ruoli aziendali.

Il terzo capitolo offre delle possibili soluzioni e attività di sensibilizzazione che dovrebbero migliorare sia a livello pratico sui posti di lavoro, sia ad un livello più profondo, su un piano educativo, la situazione attuale di disparità di genere sia generale che di retribuzione, puntando alla decostruzione degli stereotipi che causano le discriminazioni di genere.

Capitolo 1: gender gap e discriminazioni di genere nel mondo del lavoro

1.1 definizione di gender gap:

Con il termine “gender gap” (traducibile come “disuguaglianza di genere” o “divario di genere”), intendiamo la disparità tra uomini e donne all’interno di numerosi ambiti, tra cui la possibilità di accedere e fare uso di risorse, l’affermazione e il riconoscimento dei diritti, la possibilità di raggiungere determinate posizioni sociali o lavorative (Biancheri, 2013). Secondo l’enciclopedia Treccani, il gender gap è “un divario tra generi, con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra uomini e donne”. Possiamo intuire come il gender gap sia un fenomeno globale, una condizione comune a diversi Paesi in tutto il Mondo: “lo stato di inferiorità delle donne nei confronti del genere maschile è un comune denominatore di tutti i tipi di società che si sono sviluppate sul pianeta Terra, dopo il Neolitico” (Tedeschi, Caloisi, 2013). Stando infatti all’ultimo report del Global Gender Gap 2023, prodotto dal World Economic Forum, l’Italia nel 2023 risulta al 79° posto su 146 paesi, perdendo 16 posizioni in un anno. Il World Economic Forum ogni anno riporta l’andamento della parità di genere nel mondo, attraverso un indice che utilizza 14 indicatori su quattro dimensioni principali (partecipazione economica e le opportunità offerte alle donne, il livello di istruzione, lo stato di salute e benessere, il potere politico). Si procede assegnando un punteggio da 0 a 100 per ogni dimensione di ciascun Paese, per poi ottenere una percentuale finale, che riporta il divario di genere che è stato colmato o al contrario, che è peggiorato nell’anno corrente rispetto ai precedenti. Chiaramente, perdere 16 posizioni in un anno e posizionarsi nella seconda metà della classifica può solo che dimostrare che l’Italia non sia esattamente un Paese costruito a misura di donna, e che ci sia ancora un grande lavoro da svolgere per raggiungere uno stato di parità più accettabile. Nel nostro Paese, in particolar modo, la dimensione che risulta più carente riguarda la partecipazione e la rappresentanza femminile in politica, e

più in generale c'è una netta rappresentazione nei ruoli di leadership (intesa come numero di donne ai vertici di posizioni dirigenziali e manageriali rispetto al numero totale delle posizioni prese in considerazione, Università comprese). Per esempio, per quanto riguarda i numeri all'interno della Pubblica Amministrazione, un report della Fondazione Openpolis mette in luce un trend negativo tendente alla disparità di genere. Se consideriamo solamente le posizioni apicali presso ministeri e Presidenza del Consiglio, ritroviamo una riduzione di meno 11% nel 2023 rispetto al 2019 (30,3% contro 41,4%). È comunque da sottolineare che secondo il Global Gender Gap 2023, nessun paese al Mondo ha ancora raggiunto la piena parità di genere, arrivando ad un massimo di un 80% di divario colmato dalle prime dieci posizioni. Possiamo quindi affermare che la disparità di genere sia presente in ogni popolazione, e comprende tutta una serie di ambiti che spaziano dal mercato del lavoro, all'istruzione, alle posizioni di leadership, al benessere economico. Nel mondo lavorativo, ci sono ovviamente stati degli sviluppi nel corso del tempo grazie anche al progresso tecnologico e alla globalizzazione, e di conseguenza, la partecipazione femminile all'interno del mondo del lavoro è andato via via in aumento; nonostante ciò, sono rimaste inalterate le discriminazioni di genere a livello di occupazione, dovute a diverse motivazioni, tra cui la divisione degli impegni domestici e familiari, cioè tutti quei compiti finalizzati al mantenimento e alla cura della propria abitazione e dei figli svolti in maniera non retribuita da un componente del nucleo familiare, che nella maggioranza dei casi è di sesso femminile, anche nei casi in cui l'attività lavorativa è svolta regolarmente da entrambi i componenti. Tra i maggiori ostacoli alla partecipazione lavorativa delle donne sembra esserci quindi la difficoltà a conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Troviamo infatti che in Europa un 85,6% di uomini con figli riesce a svolgere un lavoro full-time, mentre solo un 49,1% delle donne con figli riesce a ricoprire questo tipo di impegno, preferendo un impiego part-time oppure l'opzione di non lavorare affatto. (elaborazione Openpolis su dati Eurostat, 2023).

Tutto ciò deriva da ideologie di genere che rimandano ad una predisposizione femminile, considerata naturale e non traslabile all'uomo, alle attività domestiche e di cura, e che chiaramente compromette la possibilità di crescita della presenza femminile all'interno del mondo del lavoro, e di conseguenza del work-life balance. Tra le varie cause che alimentano la difficoltà del genere femminile nell'ambiente lavorativo, possiamo trovare discriminazioni dirette, stereotipi, e tre tipologie di segregazione occupazionale. Quest'ultimo termine indica tutte quei settori lavorativi di minore rilievo in cui le donne vanno maggiormente a confluire a causa di meccanismi di natura socio-culturale. Come prima tipologia abbiamo la segregazione orizzontale, il fenomeno per cui determinati settori produttivi/di servizi riportano un tasso di occupazione femminile decisamente più alto, sulla base di stereotipi e pregiudizi che considerano le donne come più propense e appropriate degli uomini a svolgere alcune mansioni lavorative (es. insegnamento, servizi sociali, industria tessile...). Gli uomini invece si concentrano prevalentemente nelle professioni manuali o che richiedono uno sforzo "fisico". A seguire abbiamo la segregazione verticale, in cui si riporta una concentrazione di donne nei livelli medio-bassi dei profili professionali (tra lavoratori dipendenti), e una prevalenza maschile in quelli alti, dando vita a un fenomeno definito "glass ceiling", letteralmente soffitto di cristallo, per il quale la carriera delle donne rimane più frequentemente in una posizione impiegatizia, e più raramente si arriva a raggiungere posizioni ai vertici, a differenza invece degli uomini che invece si trovano più spesso o all'apice (es. dirigenti) oppure nei livelli di status più bassi (apprendisti, operai). Vi è anche una terza tipologia. Definita "segregazione in ingresso", che precede quella occupazionale, e riguarda lo svantaggio delle donne in termini di possibilità di occupazione, in cui è presente una dipendenza statistica significativa tra genere e condizione occupazionale: in ogni ambito le donne risultano svantaggiate rispetto agli uomini, con tassi di occupazione più bassi e tassi di inattività o disoccupazione maggiori. Esiste inoltre, una segregazione di tipo formativo,

in cui gli stereotipi di genere influenzano la scelta del percorso di studi dalla scuola secondaria fino ad arrivare al corso di laurea. C'è una netta sotto rappresentazione del genere femminile nelle facoltà scientifiche (Ingegneria, Statistica, Matematica...) e una sovra-rappresentazione in quelle umanistiche. Questo porta quindi ad una minore rappresentanza nelle professioni STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Secondo l'Istat, nel 2022, il 23,8% dei giovani tra 24 e 35 anni aveva un laurea nelle aree disciplinari STEM: se prendiamo in considerazione gli uomini, la percentuale sale al 34,5%, mentre se guardiamo alle donne scende al 16,6%. Questa tipologia di impiego è caratterizzata da posti di lavoro largamente remunerati e da una grande richiesta di figure professionali. Come si può ben intuire, essendo meno donne iscritte ai corsi di laurea che preparano a queste professioni, si spiega il gender pay gap che ne consegue.

1.2 gender pay gap e glass ceiling:

Per gender pay gap, secondo l'enciclopedia Treccani, si intende la differenza tra i salari orari lordi di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione. A questa definizione facciamo corrispondere ciò che viene chiamato "unadjusted gender pay gap" che tiene in considerazione solo il salario orario medio. Unendo situazioni molto diversificate per età, titolo di studio, tipo di contratto, ambito di lavoro, viene rilevato un valore che rispecchia una parte del divario salariale, che chiamiamo "adjusted gender pay gap". Da questa differenza possiamo dedurre che l'unadjusted gender pay gap è un indicatore più semplice da individuare, ed è quello preso in considerazione per mettere a confronto il divario retributivo tra i vari Paesi. Ovviamente deduciamo anche che non tenendo in considerazione determinati fattori impattanti riguardo le differenze salariali, non siamo in possesso della misurazione corretta riguardo le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro. Dal 2006, il gender pay gap viene misurato dal sistema statistico europeo che utilizza delle linee guida definite dall'indagine sulla struttura retributiva. Facendo

riferimento a dati risalenti al 2021, in Europa le donne lavoratrici guadagnano il 12,7% in meno rispetto ai lavoratori. L'Italia, con un valore del 5%, si colloca al quintultimo posto, con 8 punti percentuali in meno rispetto alla media europea. Come abbiamo già esposto parlando delle segregazioni orizzontali e verticali, le aspettative di genere, storicamente parlando, hanno indotto a incanalare i lavori considerati femminili verso attività che offrono una retribuzione e benefici minori rispetto ai lavori maggiormente praticati dagli uomini. Nel 2017 è stato condotto uno studio dall'Università dell'Illinois, dall'NYU e dall'Università di Princeton, che riporta come dall'età di 6 anni, le bambine associano il loro genere con l'essere brillanti e di successo con meno probabilità rispetto ai bambini maschi, sviluppano convinzioni auto-limitanti e iniziano a credere di non essere intelligenti come i loro compagni maschi. Questo fenomeno viene chiamato "dream gap", e dimostra come gli stereotipi di genere prendono piede anche in età precoce, con il potenziale rischio di avere un impatto a lungo termine. Uno dei principali autori della ricerca, Lin Bian, sostiene che "la nostra società tende ad associare l'essere brillanti al genere maschile piuttosto che alle donne, e questa nozione spinge le donne lontano dai lavori che richiedono un certo livello di competenza e abilità intellettuali". È importante investigare l'acquisizione dello stereotipo "brillante, capace, abile= uomo" già dall'infanzia, visto che è durante la giovane età che si prendono le decisioni scolastiche che portano poi alla scelta della propria carriera lavorativa. In totale sono stati svolti quattro studi con bambini dai 5 ai 7 anni: nel primo esperimento, ai bambini è stata raccontata una storia su una persona "davvero, davvero intelligente", e sono stati successivamente invitati a indovinare quale dei quattro adulti sconosciuti (2 uomini e 2 donne) che gli si presentano davanti, era il protagonista della storia. I risultati hanno mostrato come sia i ragazzi che le ragazze di 5 anni consideravano positivamente il loro genere, mentre le ragazze di 6 e 7 anni erano significativamente meno propense rispetto ai compagni maschi ad associare l'essere brillanti con il loro genere. Gli studi successivi

si sono maggiormente concentrati sulla possibilità che gli stereotipi e le percezioni emerse nello studio precedente possano influenzare gli interessi dei bambini. Anche in questo caso, i risultati dimostrano che fino ai 5 anni, sembra esserci un'assenza di stereotipi riguardo il proprio genere e la percezione di essere capaci e brillanti in un'attività, mentre dai 6 anni in poi sembra comparire questa percezione di non poter scegliere attività troppo complesse ed intellettuali a causa del proprio genere. Questo stereotipo inizia a plasmare gli interessi dei bambini non appena viene acquisito, ed è quindi probabile che restringa la gamma di carriere che un giorno andranno a valutare. Tuttavia, i ricercatori hanno anche sottolineato che sarebbe necessario ampliare maggiormente il lavoro svolto per indagare più a fondo sui risultati ottenuti da questi studi (Bian, Leslie, Cimpian, 2017). Capiamo quindi che la segregazione orizzontale e verticale influenza le scelte delle giovani ragazze già in età precoce, fino ad arrivare ad interi settori lavorativi reputati meno accessibili alle donne rispetto agli uomini. La letteratura esistente ha evidenziato che le donne affrontano diverse sfide mentre cercano di salire la scala aziendale (Kiaye e Maniraj Singh, 2013). Queste sfide sono state comunemente indicate come "glass ceiling". L'origine del termine "soffitto di vetro" può essere fatta risalire al 1984 quando Gay Bryant lo usò per la prima volta in un'intervista con la rivista statunitense *Adweek* (Carli e Eagly, 2016). Tuttavia, il termine ha guadagnato risalto dopo che è stato utilizzato da Hymowitz e Schellhardt (1986) in un articolo su *The Wall Street Journal* ed è definito come una barriera invisibile che impedisce alle donne qualificate di avanzare verso l'alto nella gerarchia aziendale. Di conseguenza, la Federal Glass Ceiling Commission è stata costituita nel 1991 per comprendere i fattori che impediscono alle donne e alle minoranze di raggiungere le posizioni apicali in un'azienda. La commissione uscì con il suo rapporto nel 1995 in cui "soffitto di vetro" è stato definito come "una barriera invisibile e irraggiungibile che impedisce alle donne e alle minoranze di salire ai gradini più alti della scala aziendale,

indipendentemente dalle loro qualifiche o risultati". Successivamente, Cotter et al. (2001) hanno definito il soffitto di vetro come un fenomeno di genere distintivo e hanno delineato quattro criteri che devono essere soddisfatti per chiamare una disuguaglianza come soffitto di vetro. Questi criteri sono:

- 1) la disuguaglianza che si intende definire come glass ceiling non deve essere spiegata con le altre caratteristiche professionali pertinenti quali qualifiche, esperienza ecc.
- 2) La discriminazione dovrebbe essere maggiore a livelli più alti della gerarchia organizzativa rispetto ai livelli più bassi
- 3) La discriminazione dovrebbe essere correlata all'avanzamento a livelli più elevati dell'organizzazione
- 4) La disuguaglianza dovrebbe aumentare con il corso della carriera.

D'altra parte, Wirth (2001) ha anche proposto una definizione di soffitto di vetro che afferma che le barriere create da pregiudizi comportamentali e organizzativi scoraggiano gli individui qualificati di muoversi nelle loro organizzazioni. Più tardi, attraverso il loro studio condotto in aziende di contabilità pubblica, Dambrin e Lambert (2008) hanno ulteriormente raffinato la definizione di questo fenomeno. Hanno proposto che il funzionamento simultaneo di vari pregiudizi organizzativi e comportamentali induce le donne ad escludersi dalla gerarchia aziendale tradizionale all'inizio della loro carriera. Aggiungendo a questo, Lupu (2012) sottolinea che la rarità delle donne al timone degli affari è causato da scelte vincolate che le donne devono prendere in risposta a una serie di ostacoli che incontrano durante la loro carriera. Tuttavia, in alcuni paesi, questi ostacoli iniziano dal livello inferiore della gestione, mentre in altri paesi, inizia dal livello medio (Cho et al., 2019). Sulla base delle definizioni di cui sopra, il termine "soffitto di vetro" è stato utilizzato per rappresentare il culmine di vari fattori che operano a livello sociale, livello individuale, organizzativo e politico che impediscono o limitano le donne

di raggiungere posizioni ai vertici. Il primo e principale fattore che ostacola la crescita professionale delle donne è il divario di genere nell'istruzione. Anche se le donne hanno ora pari accesso all'istruzione terziaria nella maggior parte del mondo, le loro scelte tematiche differiscono ancora dagli uomini in modi importanti. Un esempio di questo divario si riflette nei tassi globali di iscrizione femminile nelle discipline STEM (World Economic Forum (WEF), 2020). Attraverso il loro studio di contabili donne cinesi, Zhao e Lord (2016) hanno anche scoperto che la mancanza di fiducia in se stesse è un fattore chiave che impedisce la progressione della carriera delle donne. La teoria della preferenza proposta da Hakim (2006) dà ulteriore sostegno a queste proposizioni. Secondo questa teoria, il divario retributivo di genere e la segregazione professionale persistono e continueranno a sussistere perché le donne hanno valori diversi e obiettivi di vita diversi dagli uomini. La teoria sostiene inoltre che la maggior parte delle donne preferisce mantenere un equilibrio tra la vita personale e professionale. Quindi, spesso scelgono di eseguire lavori che facilitano un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata. D'altra parte, dove questi posti di lavoro non sono disponibili, le donne possono anche scegliere di rimanere temporaneamente fuori dal mercato del lavoro. Inoltre, la teoria della preferenza sostiene che gli uomini continueranno a superare le donne in posizioni importanti poiché solo una piccola minoranza di donne sceglie di dare priorità al lavoro rispetto ad altri aspetti della loro vita (Hakim, 2006). Attraverso il loro studio di dipendenti di sesso femminile del settore high-tech in Irlanda, Cross e Linehan (2006) hanno sottolineato che l'impegno lavorativo combinato alla cura della casa e della famiglia, porta molte donne a rinunciare al desiderio di raggiungere la posizione di top management. Pertanto, si potrebbe sostenere che fattori individuali come la mancanza di fiducia in se stesse, l'onere delle responsabilità domestiche e la mancanza di aspirazioni manageriali contribuiscono a creare il "glass ceiling" che ostacola la parità di genere nel raggiungimento di cariche prestigiose.

1.3 panoramica storica della condizione della donna:

Vorrei procedere con un breve excursus storico della condizione del genere femminile all'interno della società, dal Medioevo al tempo presente. Durante il periodo medievale, la donna era vista come fisicamente e moralmente fragile, incapace di difendersi e sottoposta costantemente alla protezione e sorveglianza degli uomini. Non era loro permesso di avere una propria attività, neanche per le vedove. Le uniche lavoratrici erano le contadine, che dovevano lavorare duramente per mantenere la famiglia spesso molto numerosa. Oltre al lavoro nei campi, era loro dovere accudire e crescere la prole e provvedere al mantenimento della casa in ogni ambito. Nell'aristocrazia le donne si occupavano di lavori "femminili", come tessitura e ricamo. Venivano promesse in sposa molto giovani, e il padre si assicurava la totale sottomissione e obbedienza al marito tramite persuasioni e uso della forza. La donna adultera veniva punita con la morte, mentre i mariti colpevoli dello stesso reato ne uscivano impuniti. Nonostante ciò, una volta sposate, godevano di un discreto potere all'interno della loro dimora e avevano le redini sul personale che componeva il feudo. Nella borghesia invece, la situazione era più leggera: le mogli potevano aiutare i propri consorti nelle loro attività di vendita; Alla fine del Medioevo, la figura femminile era in netta sottomissione rispetto all'uomo. Erano considerate incapaci di badare a sé stesse sotto qualsiasi punto di vista, e a livello lavorativo erano relegate ai mestieri poco qualificati e che vertevano sempre di più verso la concezione di "lavori di natura femminile": lavori di sartoria, cucina, tessitura... il diffondersi sempre di più dei lavori ad appannaggio maschile contribuì a rafforzare le convinzioni che il mondo lavorativo fosse "una cosa da uomini". Le figlie di famiglie nobili ricevevano una discreta istruzione, ma il loro ruolo da adulte riguardava esclusivamente quello di moglie per stringere alleanze di potere tra famiglie. Chiaramente le possibilità di educazione di una donna al tempo erano fortemente condizionate dalla classe sociale di appartenenza. Le donne appartenenti alla classe

borghese che potevano permettersi un'istruzione, potevano aspirare ad impieghi come istitutrici per le famiglie aristocratiche. Nel Settecento, le donne aristocratiche acquisirono sempre più libertà rispetto ai secoli precedenti. Anche se rimanevano sottomesse alle leggi paterne, una volta maritate disponevano di una certa libertà all'interno della loro casa, ed erano anche più libere di uscire e incontrare il proprio futuro marito ai ricevimenti pubblici. Con la diffusione del pensiero illuminista, alle donne istruite dell'alta nobiltà e borghesia era concesso aprire dei salotti letterari, essendo ritenute abbastanza intelligenti per sostenere conversazioni di un certo calibro al pari degli uomini. Per quanto riguarda i ceti sociali più bassi, invece, le donne continuano a svolgere attività agricole per aiutare i mariti nei campi, oppure lavori di tessitura e confezionamento degli abiti. Con la rivoluzione francese nel 1789 inizia a crescere il pensiero femminista, e le donne iniziano a rivendicare la parità dei diritti civili e dell'educazione. Con la *Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino*, emessa il 26 agosto 1789, alla donna viene riconosciuta la possibilità di acquisto e la possibilità di difendersi davanti ad un giudice a processo. L'avvento della rivoluzione industriale ha permesso la vera e propria svolta dal punto di vista dell'ambito lavorativo: con l'apertura delle fabbriche infatti, il mercato del lavoro subì un forte cambiamento che implicò una maggior manodopera, non solo di uomini; si diffuse infatti il lavoro femminile nella classe del proletariato. Ovviamente, oltre alle mansioni lavorative estremamente faticose e in condizioni non ottimali, le donne dovevano continuare a mantenere le mansioni domestiche a cui erano da sempre state destinate, risultando comunque svantaggiate rispetto agli uomini a cui invece non spettava l'accudimento dei figli. Di conseguenza non si può parlare di effettiva emancipazione lavorativa femminile. Nonostante il lavoro femminile fosse comunque mal retribuito, si può considerare come un'opportunità per le donne di entrare a contatto con il mondo esterno alle mura domestiche. In questo modo, la diffusione di esperienze collettive e la partecipazione femminile ai primi scioperi

permise alle donne di prendere coscienza della propria situazione: nascono infatti i primi veri e propri movimenti femministi. L'obiettivo primario di questi era l'affermazione del riconoscimento dei pari diritti con il genere maschile, visto che in quasi tutta l'Europa alle donne era vietato l'elettorato sia attivo che passivo, la possibilità di accedere agli studi universitari e di possedere in autonomia dei beni. Le prime che ottennero il diritto di voto universale furono le donne inglesi benestanti, nel 1918, per poi essere seguite a ruota dalla Russia, USA, Spagna, Portogallo, Francia e l'Italia nel 1945. Sicuramente i conflitti mondiali contribuirono a portare al centro la figura femminile, che doveva sostituire gli uomini al fronte nelle attività in fabbrica. In Italia, il regime fascista diffuse in maniera massiccia lo stereotipo della donna come finalizzata alla cura della casa e dei figli: la famiglia infatti era considerata la cellula fondamentale dello Stato, che si basava sulla figura dell'uomo lavoratore e della donna casalinga. Anche per quanto riguarda l'istruzione, alle donne non era permesso l'accesso alle università, inoltre nell'ambito del diritto privato, venne sancita la potestà maritale del marito e la subordinazione della donna ad esso. Con il crollo del regime fascista, cambiò radicalmente il ruolo della donna all'interno della società: nel 1945 venne emanato dal Consiglio dei ministri un decreto che riconosceva il diritto di voto alle donne, e con la stesura della Costituzione, si arrivò al principio di uguaglianza (art. 3 Cost.) e alla piena parità morale e giuridica tra i coniugi (art. 29 Cost.). A livello lavorativo venne abolita la prostituzione (legge Merlin, 1958), e venne emessa una legge che regolava il lavoro domestico (legge n. 339, 1958). Nonostante ciò, nei primi anni Sessanta, la situazione femminile non cambiò particolarmente: per esempio, era ancora precluso l'accesso ai posti pubblici. Con gli anni Settanta, si ha un periodo di svolta per il riconoscimento dei diritti sociali, tra cui, con la legge n. 903 del 1977, che affermava la parità salariale tra uomini e donne, parità che da formale non ha mai raggiunto lo stato di realtà effettiva. Come è già stato ribadito nei paragrafi precedenti, sicuramente al giorno d'oggi ci sono ancora molti limiti

culturali e sociali che non permettono la piena emancipazione della donna, dati in buona parte dal retaggio culturale patriarcale che per anni ha regnato nel nostro Paese.

Capitolo 2: analisi psicosociale delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro

2.1 pregiudizi, stereotipi, discriminazioni:

Per comprendere a fondo le motivazioni psicosociali che stanno alla base delle discriminazioni di genere, ritengo opportuno proporre una panoramica generale per definire i termini di “pregiudizio”, “stereotipo” e “discriminazione”. Con pregiudizio intendiamo un atteggiamento, ed essendo tale è costituito da 3 componenti: una emozionale, che riguarda il tipo di emozione correlata all’atteggiamento, una cognitiva che riguarda pensieri e credenze che compongono l’atteggiamento, e una comportamentale, che riguarda le azioni dell’individuo. In maniera particolare, il pregiudizio è definito come “un atteggiamento ostile o negativo nei confronti dei membri di un gruppo semplicemente perché appartengono a quel determinato gruppo” (Brown, 2013). Il pregiudizio porta con sé un elemento cognitivo, lo stereotipo, e può influenzare il comportamento sotto forma di discriminazione. Avere un pregiudizio nei confronti di un determinato gruppo significa riportare comportamenti ostili e distaccati, e si tenderà ad attribuire caratteristiche negative applicandole alla totalità del gruppo, lasciando da parte l’individualità dei singoli membri appartenenti al gruppo. È inevitabile per la mente umana creare delle categorie che si basano su determinate caratteristiche (Dovidio e Jones, 2019). Secondo alcune ricerche nel campo delle neuroscienze sociali, la categorizzazione è un meccanismo adattivo tipico del cervello, che inizia già dai primi istanti della nostra vita (Cikara e Van Bavel, 2014). Nella stessa maniera in cui assegniamo tassonomie per dare una logica al mondo vegetale e animale, anche per gli esseri umani necessitiamo di dividere in categorie in base a delle caratteristiche fondamentali, come il genere, l’età e l’etnia. Le categorie chiaramente hanno una funzione di utilità e di semplificazione, ma possono avere delle conseguenze non indifferenti: non sono direttamente causative del pregiudizio, ma possono porre le basi per la sua creazione. Tendiamo infatti a categorizzare in base a ciò che è concorde con

una norma che fa riferimento ad una data cultura.

Possiamo quindi definire lo stereotipo come una “generalizzazione condotta su un gruppo di persone, in cui vengono attribuite caratteristiche identiche a tutti i membri di un gruppo, senza tenere conto delle varietà dei membri” (Aronson et al., 2019). Il primo che ha introdotto questo costrutto fu Walter Lippmann, nel 1922, e lo descrisse come la distinzione tra il mondo fuori e l’immagine che abbiamo di esso nella nostra mente. Una volta sedimentanti, gli stereotipi sono resistenti ai cambiamenti, anche nei casi in cui vengono aggiunte nuove informazioni. Secondo Gordon Allport (1954), la stereotipizzazione ci serve per semplificare un mondo troppo complesso, in modo tale da non dover mantenere un atteggiamento differenziato verso ogni elemento. In questo modo risulta essere uno strumento cognitivo economico e funzionale per affrontare determinati eventi complessi, ma allo stesso tempo, eliminando ogni tipologia di individualità, rischia di creare danni e assumere un carattere offensivo. Per esempio, come già illustrato in precedenza, alcuni lavori richiedono delle caratteristiche di genere stereotipate: i lavori considerati femminili richiedono gentilezza e apprensione, mentre quelli maschili intelligenza e forza fisica. Questo non solo limita quei soggetti ad aspirare a carriere non convenzionali, ma favorisce la discriminazione sul lavoro (Eccles, 2011). Ovviamente, è giusto sottolineare come non esistano solo stereotipi negativi: per esempio, in alcuni casi una persona è ritenuta onesta solo perché appartiene ad una determinata categoria. Nonostante ciò, anche negli stereotipi positivi possiamo ritrovare degli svantaggi: nell’esempio di prima, è rischioso ritenere una persona onesta per stereotipo, quando magari di fondo sono presenti caratteristiche individuali negative che di fatto non la rendono onesta. Tra le varie possibilità di stereotipi positivi, nel caso delle differenze di genere ritroviamo il cosiddetto sessismo benevolo, che considera le donne come creature pure che dovrebbero essere protette e sostenute dagli uomini, e che le donne siano migliori degli uomini solamente in determinate attività prettamente

femminili, come prendersi cura degli altri ed essere in grado di cucinare (Glick & Fiske, 2001). Nonostante porti con sé sentimenti positivi e comportamenti prosociali di aiuto e supporto, cela una visione stereotipata della donna e fornisce una giustificazione al relegamento femminile in situazioni domestiche, legittimando il potere e la supremazia maschile. Possiamo quindi affermare che gli stereotipi, anche quando hanno natura positiva, legittimano la discriminazione e portano a giustificare i ruoli sociali tradizionali con il rischio di imprigionare le persone che si conformano ai ruoli assegnati.

Parlando di discriminazione, può essere definita come “un’azione ingiustificata negativa o dannosa verso i membri di un gruppo semplicemente a causa dell’appartenenza a quel determinato gruppo” (Aronson et al., 2019). La discriminazione si manifesta quindi tramite un comportamento attraverso il quale si realizza il pregiudizio verso una determinata categoria o gruppo sociale. Di conseguenza, la costruzione degli stereotipi di genere è il principale strumento per rendere naturali molte azioni discriminatorie che colpiscono le donne in maniera sproporzionata. In questo modo gli stereotipi di genere contribuiscono alla creazione e mantenimento di un ordine sociale composto da asimmetrie di potere molto profonde. Infatti, gli stereotipi intesi in senso generale, portano con sé una funzione normativo-prescrittiva (Cook, Cusack, 2010), fungono cioè da norme sociali che definiscono come le persone appartenenti ad una data categoria dovrebbero essere e agire, determinando in maniera impositiva i ruoli sociali a cui attenersi e quindi determinandone l’identità (Appiah, 2000). Di conseguenza, gli stereotipi di genere riguardano tutte le aspettative sui comportamenti maschili e femminili all’interno di un contesto sociale e culturale. Il mantenimento di questi ha un forte impatto sia a livello individuale che collettivo, contribuendo alla diversità sul posto di lavoro, alla disparità salariale e a dinamiche di potere non bilanciate.

2.2 identità e ruoli di genere:

La costruzione dei ruoli di genere attraverso gli stereotipi è un percorso molto complesso ed estremamente radicato nelle società e culture di tutto il mondo, influenzando in maniera significativa l'identità di genere, le aspettative e le opportunità lavorative e di carriera. Proprio come le altre tipologie di stereotipi, anche quelli di genere vengono appresi fin dall'infanzia, trasmettendo ciò che è appropriato per uomini e donne, in termini di professioni, comportamenti, atteggiamenti e interessi personali. I bambini apprendono attraverso l'osservazione e l'imitazione tutto ciò che in una cultura rappresenta un modello di comportamento e di ruolo, in un'ottica binaria. Entro i 30 mesi di vita vengono acquisiti i primi modelli di genere correlati alle tipologie di giochi proposti o al tipo di vestiario tipicamente associato al genere maschile e femminile. L'interiorizzazione di questi stereotipi ha dei risvolti a lungo termine sulle aspirazioni scolastiche, di lavoro, sulle opportunità e in maniera più ampia sul benessere psicosociale della persona (Carraro, Miscioscia, Pozzoli, 2024).

Per parlare però di ruoli di genere, ritengo opportuno dare una breve definizione di “genere” come termine che si differenzia dal sesso: quest'ultimo indica tutte quelle caratteristiche che rimandano alla natura biologica del maschio e della femmina, e quindi alla dimensione genotipica, mentre con genere intendiamo la distinzione basata non su differenze di natura biologica o fisica ma su delle componenti di natura socio-culturale e comportamentale (Treccani). Il genere quindi riguarda le responsabilità e i ruoli che vengono culturalmente assegnati agli uomini e alle donne, e quindi non predefiniti dalla biologia (Capasso, 2024). Possiamo quindi considerare il genere come un prodotto di un processo socio-culturale dei costrutti di “maschile” e “femminile”, e di conseguenza i ruoli di genere mutano nel tempo in base alla concezione di maschio e femmina del periodo storico corrente. Ovviamente, determinando in maniera rigida e dicotomica le aspettative sociali su comportamenti, aspetto fisico, aspirazioni e caratteri, i ruoli di

genere costituiscono un limite per l'identità personale e lo sviluppo delle proprie potenzialità, e creano gerarchie di potere ingiuste. Tra gli stereotipi più comuni per gli uomini ritroviamo il non dover mostrare emozioni, ad eccezione della rabbia, perché considerate segno di debolezza e poca mascolinità, l'aspettativa di raggiungere il successo professionale e finanziario, e nella maggior parte dei casi l'associazione con ruoli che richiedono forza fisica oppure leadership specializzata. Troviamo anche il totale non interessamento per la cura domestica, relegando tradizionalmente la figura femminile a questa tipologia di attività. Per quanto riguarda le donne, le aspettative sul comportamento normativo da mantenere rappresentano un forte limite alla piena emancipazione della figura femminile, perpetuando e diffondendo discriminazioni e denigrazioni. Secondo gli stereotipi più comuni ci si aspetta che la donna risponda a standard estetici spesso irrealistici, spesso correlati a bellezza, magrezza e giovinezza; la figura della donna rimanda anche ad una maggiore emotività e con una predisposizione naturale a prendersi cura degli altri, in una visione che spesso porta la donna ad essere percepita come non incline a ricoprire ruoli di leadership oppure come non abbastanza autorevole perché troppo amorevole. Altro stereotipo molto diffuso è quello che ritrae le donne come passive, e dipendenti dalla figura maschile per sostegno economico e protezione fisica: questo stereotipo ha un forte impatto sul senso di autoefficacia e sullo sviluppo della bassa autostima delle donne che non riescono di conseguenza a visualizzarsi come indipendenti e libere (Capasso, 2024). Anche nell'ambito lavorativo ritroviamo tutta una serie di stereotipi e comportamenti discriminatori nei confronti delle donne, per esempio non essere chiamate con il proprio titolo riconosciuto dai colleghi maschi, come ingegnere o dottore, ma con il nome proprio o con appellativi vezzeggiativi come "cara", oppure sentirsi chiedere durante un colloquio di lavoro, se si ha intenzione di avere figli in un futuro, assumendo che una madre non possa sostenere il peso di una carriera o di un impegno lavorativo (Gasperini, 2022). Nel mondo del lavoro

gli uomini vengono abitualmente considerati superiori, per diverse motivazioni, tra cui il fatto che status e competenza sono due elementi che vengono considerati correlati: un uomo può essere ritenuto competente sul lavoro grazie alla sua appartenenza di genere, mentre una donna deve dimostrare di essere all'altezza della situazione, contrastando le credenze sulla minore competenza femminile e producendo risultati superiori alla norma. Inoltre gli uomini vengono valutati quasi esclusivamente riguardo alla dimensione della competenza, mentre le donne vengono valutate sia sulla competenza che sulla loro moralità e capacità relazionali (Volpato, 2024). Ovviamente questi stereotipi influenzando la posizione lavorativa e le possibilità di carriera delle donne, automaticamente producono i fenomeni di segregazione orizzontale e glass ceiling già citati nel precedente capitolo, che influenzano a loro volta la disparità di retribuzione. Come è già stato sottolineato, stereotipi e pregiudizi vengono culturalmente trasmessi fin dall'infanzia, e si sviluppano in maniera più definita in età adolescenziale: è stata condotta un'indagine campionaria nazionale sullo stato dell'adolescenza del 2023, con l'obiettivo di individuare i fattori sociali e individuali che ostacolano la diffusione delle pari opportunità e dell'inclusione sociale, correlata alla convinzione dell'esistenza dei ruoli di genere che prevedono l'uomo che ricopre posizioni apicali e la donna relegata alle attività domestiche e di accudimento familiare. Questa indagine è stata svolta dall'Osservatorio sulle Tendenze Giovanili insieme al gruppo di ricerca di Mutamenti sociali, valutazione e metodi del Consiglio Nazionale delle ricerche (MUSA, 2023). Il livello di stereotipia di genere presente negli adolescenti è stato rilevato con l'aiuto di affermazioni "spia" che rimandavano all'idea che gli uomini debbano ricoprire compiti di comando e potere, mentre la donna mansioni di cura e assistenza domestica. L'analisi dei risultati riporta la presenza di un livello medio-alto di stereotipia di genere nel 29,3% dei casi. Solo il 22,2% degli adolescenti analizzati è esente dagli stereotipi di genere. Lo studio rivela anche che chi riporta un livello medio-alto agli stereotipi di genere è

connotato da un'autostima maggiore, minore disagio psicologico e minore pro socialità, tendenza che è stata anche rilevata in altre ricerche durante il periodo del COVID-19, dove venne individuato un maggiore benessere psicologico in presenza di una maggiore adesione ai modelli di comportamento coerenti con gli stereotipi, anche nel caso dei ruoli di genere, che venivano considerati come luoghi simbolici di rifugio (Tintori et al., 2020). Secondo Cerbara et al., gli stereotipi di genere sono “il prodotto della socializzazione binaria che è implicitamente distinta per maschi e femmine, e consistono in una distorsione cognitiva, che si riproduce dai primi anni di vita, orientando gli atteggiamenti e i comportamenti sulla base di schemi interpretativi delle relazioni di genere che prevedono il primato dell'uomo sulla donna”. Questi stereotipi sono estremamente complessi da sradicare, perché sono idee che si autoalimentano dalla loro stessa diffusione, e costituiscono il nucleo del pregiudizio dal quale poi scaturiscono discriminazioni e violenze di genere (Cerbara et al., 2022).

Capitolo 3: possibili interventi e attività di sensibilizzazione

Dopo aver illustrato ed analizzato le differenze di genere nell'ambito lavorativo e le spiegazioni psicosociali correlate ad esse, di seguito volevo proporre alcune possibilità di intervento per ridurre le discriminazioni di genere dalla radice, e di conseguenza andare a indagare attività di sensibilizzazione socio-culturale. Dall'UE, la strategia proposta fa fede all'impegno della Commissione Von der Leyen per l'Unione dell'uguaglianza, con obiettivi strategici volti a compiere dei progressi rilevanti entro il 2025. La meta finale logicamente è un'UE in cui uomini e donne di tutte le età sono liberi di seguire le proprie scelte di vita, con pari opportunità di realizzazione. Tra gli obiettivi principali ritroviamo porre fine alla violenza di genere, colmare il gender gap nel mondo del lavoro, combattere gli stereotipi di genere, raggiungere la parità a livello di partecipazione dei diversi settori economici e raggiungere l'equilibrio di genere nella politica. L'8 marzo 2023 la Commissione europea ha iniziato una campagna di lotta contro gli stereotipi di genere, per quanto riguarda le scelte professionali, i processi decisionali e le responsabilità, da considerarsi come un obiettivo concreto per la strategia verso la parità 2020-2025 (Commissione europea, 2023). Per quanto riguarda l'Agenda 2030 (il piano di azione per il Pianeta e lo sviluppo sostenibile, sottoscritta da 193 Paesi delle Nazioni unite), la parità di genere è l'obiettivo numero cinque, e anch'essa stila una serie di obiettivi chiave da portare a termine riguardo a questo tema: eliminare qualsiasi tipo di discriminazione nei confronti delle donne, annullare ogni tipo di violenza di genere, abolire i matrimoni combinati e il fenomeno delle spose bambine, far risaltare il lavoro domestico non retribuito, assicurare pari opportunità di leadership su ogni livello decisionale, promuovere legislazioni che possono far avanzare la parità di genere, incentivare l'emancipazione tramite i mezzi di comunicazione (Rosso, 2024). Anche l'Italia ha individuato un piano strategico per la parità di genere, inserito negli interventi previsti del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e della riforma del Family

Act. Vengono quindi individuate 5 macro priorità che riguardano: lavoro, tempo, potere, reddito e competenze. Per quanto concerne il lavoro, si intende creare un ambiente lavorativo con le medesime opportunità di carriera, aiutando le famiglie a conciliare la vita domestica e le aspirazioni lavorative, stimolando anche l'imprenditoria femminile. Si cerca inoltre di ridurre la segregazione settoriale, spingendo il più possibile le donne in ambienti tipicamente maschili. Riguardo al reddito invece si intende ridurre i differenziali di retribuzione facilitando la partecipazione e la permanenza delle donne all'interno del mercato lavorativo, valorizzando le competenze ed assicurando una pari remunerazione. Sull'obiettivo delle competenze il focus riguarda agevolare le pari opportunità di studio, anche per quanto riguarda le materie STEM, rimuovendo gli stereotipi di genere che impediscono alle donne di intraprendere un certo tipo di percorso scientifico-matematico. Sul tempo si intende promuovere la pari condivisione delle attività di cura non remunerate (cura dei figli, della casa, dei genitori) e assicurare assistenza di qualità dalla prima infanzia, in modo che sia economicamente accessibile e capillare sul territorio. In ultimo, la dimensione del potere riguarda l'equa distribuzione di genere nei ruoli ai vertici e di leadership sia politica, che economica che sociale.

Per quanto riguarda il gender pay gap, è possibile un tentativo di ridurlo attraverso alcune modifiche e cambiamenti in ambito aziendale, come per esempio puntare alla trasparenza salariale, incentivare l'occupazione femminile non solo assumendo più donne all'interno delle imprese, ma migliorando le misure di welfare offrendo i medesimi permessi familiari e di paternità agli uomini. È possibile investire nella formazione per poter creare ed accrescere le competenze delle dipendenti, portandole a migliorare le proprie performance e aumentando le possibilità di avanzamento di carriera, fornire delle soluzioni per rendere più equilibrata la diade lavoro-vita privata, proponendo smart working e orari più flessibili per permettere alle donne di raggiungere un work-life balance più adeguato alle esigenze della famiglia. Sicuramente tutte queste

soluzioni devono essere accompagnate da una cultura inclusiva che l'azienda deve abbracciare, promuovendo politiche interne con corsi di formazione riguardo ai temi della gender equality e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, che rappresenta sicuramente un passo avanti nell'abbattimento degli stereotipi di genere legati al lavoro, portando così di conseguenza a considerare la parità salariale come un valore aziendale da perseguire. Sicuramente per combattere in maniera efficace il gender pay gap è necessario un approccio olistico che comprenda più settori di interesse, coinvolgendo sia i vertici aziendali sia il personale. (Pisanu, 2024).

Ovviamente, come illustrato in precedenza, per poter valutare l'idea di abolire le discriminazioni di genere è necessario arrivare alla radice del problema, e di conseguenza alla decostruzione degli stereotipi di genere, in modo continuo e coerente mirando all'educazione, alla riflessione e alla dimensione culturale. Per bambini ed adolescenti, l'approccio potrebbe concentrarsi sull'alfabetizzazione emotiva e l'educazione all'affettività, prestando particolare attenzione al linguaggio che dovrebbe essere il più possibile libero dagli stereotipi (per esempio evitando frasi come “non fare la femminuccia”, “le ragazze sono calme di solito”). Per poter pensare di smantellare gli stereotipi di genere negli adulti potrebbero essere utili degli spazi di riflessione (seminari, sessioni di terapia di gruppo) oppure delle campagne di sensibilizzazione per decostruire le normative di genere che sono culturalmente radicate. Chiaramente, sarebbe più efficace se tutte queste proposte di iniziative siano accessibili nei vari ambienti (luoghi di lavoro, comunità, online...), per poter favorire negli adulti la riflessione sulle proprie convinzioni e pregiudizi (Capasso, 2024). Ovviamente non è esattamente così semplice tentare di estirpare pregiudizi e stereotipi, e questo perché c'è anche una forte componente emotiva e cognitiva alla base del pregiudizio, e di conseguenza gli stereotipi che si basano su queste informazioni errate, sono difficili da modificare semplicemente correggendo l'informazione. Secondo Pettigrew e Tropp (2006) potrebbe essere utile

venire a contatto ripetutamente con membri dell'outgroup, anche se il contatto deve essere di un certo tipo. Secondo la teoria del contatto (Allport, 1954), il contatto fra gruppi sociali diversi produca effetti positivi, perché favorisce la conoscenza e la familiarità reciproca tra i gruppi in questione, riducendo così il livello di pregiudizio. Uno dei problemi di questa ipotesi, è che richiede contatto diretto con l'outgroup. In caso di impossibilità di esperienza diretta, è possibile fare uso di forme indirette di contatto, come l'effetto del contatto esteso, e cioè essere a conoscenza che un membro dell'ingroup ha amici e conoscenze positive che appartengono a gruppo esterni è sufficiente per ridurre il pregiudizio. È possibile anche ricorrere al contatto dei media, che può avvenire in due modalità: il contatto parasociale nel momento in cui ci sentiamo emotivamente connessi con un personaggio che appartiene ad un gruppo sociale diverso dal nostro; il contatto indiretto invece avviene attraverso ciò che media e giornali riportano. Secondo Allport (1954), il contatto può ridurre il pregiudizio solo se soddisfa quattro condizioni: i gruppi devono condividere lo stesso status, gli stessi scopi così da rendere gli altri consapevoli dei propri interessi comuni, il contatto deve includere la cooperazione tra gruppi e deve essere supportato dalle norme sociali. Se proviamo a riportare quanto detto riguardo alla teoria del contatto sul piano delle differenze di genere, appare ovvio come per ridurre pregiudizi e stereotipi di genere sia necessario che avvenga un contatto tra uomini e donne. Dal mio punto di vista questo contatto non è da intendere come vero e proprio contatto tra gruppi sconosciuti, ma un contatto (nel caso per esempio delle pari opportunità lavorative) che riguarda un tentativo di introduzione delle donne nelle mansioni considerate maschili, che dimostrerebbe come se ci fossero più possibilità per le donne di raggiungere le stesse posizioni generalmente affidate agli uomini, si noterebbe come entrambi i sessi siano in grado di gestire e portare a termine i medesimi incarichi. In ogni caso, la letteratura ci offre tutta una serie di possibili interventi riguardo il gender gap nell'ambito lavorativo, e tra questi vorrei porre

l'attenzione su uno studio in particolare, con l'obiettivo di esaminare la percezione delle barriere professionali all'interno di un gruppo di lavoratrici donne, in relazione ad età e tipologia di contratto, ed inoltre verifica se la percezione di possibili ostacoli al raggiungimento degli obiettivi professionali predice i livelli di soddisfazione (sia professionale che personale) e la percezione di insicurezza sul lavoro. Facendo riferimento al primo obiettivo, si tiene conto degli studi di Peterson, MacFarlane e Osborn (2017), e ci si aspetta che le donne percepiscano ostacoli associati alla discriminazione di genere e alle caratteristiche del mondo lavorativo. Sulla base degli studi di Gorgievski, Bakker e Schaufeli (2010) invece, ci si aspetta che percepire barriere professionali predica in maniera negativa la soddisfazione e in maniera positiva la percezione di insicurezza sul lavoro. Tutti i dati raccolti provengono da un progetto di ricerca dell'Università degli studi di Milano-Bicocca riguardante il lavoro dignitoso. I risultati in riferimento alla prima ipotesi risultato concordi con essa, e di conseguenza le donne sembrano sperimentare tutta una serie di ostacoli al loro percorso professionale, percezione che riguarda sia le donne più giovani appena affacciate al mondo del lavoro, sia le donne più mature e con contratti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il secondo obiettivo, risulta che la percezione di barriere professionali incide negativamente sulla soddisfazione persona e professionale delle donne e sulla loro percezione del mercato del lavoro odierno (Mulvey e Killen, 2015). A seguito di questi risultati, si evidenzia come sia necessario realizzare degli interventi per fare in modo che le barriere professionali impattino il meno possibile sulla carriera delle donne, sia quelle più giovani che si accingono ad entrare nel mondo lavorativo, sia quelle più adulte che necessitano di supporto per raggiungere i propri obiettivi. Riguardo a questo argomento, Camussi et al (2017) hanno proposto un intervento interdisciplinare di public engagement per la promozione di consapevolezza riguardo le barriere professionali, progettando delle soluzioni praticabili grazie al coinvolgimento della comunità,

composta sia di esperti che di cittadini. L'intervento si propone di 3 fasi: awareness, attivazione, partecipazione (Annovazzi, Ginevra e Camussi, 2018). La prima fase prevede un'indagine le esperienze quotidiane di discriminazioni di genere, e le necessità che derivano da questa. La seconda fase si articola nella formazione di gruppi di discussione che elaborino le informazioni della prima fase, raggruppandole in macro-aree di intervento per lo sviluppo dell'equità di genere. L'ultima fase, la fase di partecipazione, comprende delle attività con il fine di realizzare del prototipi che funzionino, come software, piattaforme digitali, servizi, che rispondano alla richiesta di parità di genere. In questa terza fase vengono individuati ance dei laboratori di progettazione (Bjorgvinsson, Ehn e Hillgren, 2010), dove vengono ulteriormente sviluppati alcuni servizi come linee guida per policy, dispositivi di e-learning, materiali online, che risultano accessibili a chiunque.

Quello che possiamo intuire da quanto analizzato nel presente e nei precedenti capitoli è che la strada verso la parità di genere è ancora lunga e piena di ostacoli, e che per poter sperare in un futuro più equo e sostenibile per tutti sia necessario tentare di decostruire i pregiudizi e gli stereotipi di genere che costruiscono un vero e proprio muro che impedisce al genere femminile di realizzarsi e raggiungere i propri obiettivi lavorativi al pari dei colleghi maschi, attraverso l'educazione alla parità di genere e l'attenzione ad un linguaggio inclusivo e non discriminatorio già dall'infanzia.

CONCLUSIONI:

Che il mondo in cui viviamo non sia a misura di donna lo si sente spesso, sia tramite i mass media che nelle conversazioni del senso comune che affrontiamo quotidianamente. Vengono compiute molte asserzioni riguardo al tema delle discriminazioni di genere riguardo alle differenze retributive e ai pregiudizi nei confronti del genere femminile, spesso senza però avere dati e informazioni aggiornate alla mano. Questo elaborato si propone di fornire un quadro riassuntivo e semplificato della situazione del gender gap nel mondo del lavoro, sia per quanto riguarda l'aspetto della disparità di retribuzioni, che per l'aspetto di stereotipi e pregiudizi culturali che causano poi tutte le azioni discriminatorie nei confronti del genere femminile. Si può affermare che dalla letteratura analizzata è emerso che il mondo del lavoro, in Italia come nel mondo, non è ancora sufficientemente adeguato per accogliere la parità di genere: in Europa, l'85,6% di uomini con figli riesce a svolgere un lavoro full-time, mentre solo il 49,1% delle donne con figli è in grado di sostenere il medesimo impegno, preferendo infatti il lavoro part-time per prendersi cura della famiglia e della casa; e ancora, del 23,8% dei giovani in Italia che sono in possesso di una laurea appartenente alle discipline STEM, il 34,5% sono uomini, contro il 16,6% delle donne. Anche per quanto riguarda il gender pay gap c'è ancora molta strada da compiere: in Europa si stima che in media le donne guadagnino il 12,7% in meno rispetto ai propri colleghi uomini, anche a causa di quei fenomeni citati e analizzati nel capitolo 1: glass ceiling e segregazioni occupazionali, che impediscono alle donne di fare carriera e crescere all'interno dell'ambiente lavorativo al pari degli uomini. Come si evince anche dal percorso storico citato, il gender gap ha un background storico e culturale non indifferente, che influenza tutt'oggi la mentalità e le credenze comuni: nel secondo capitolo si può apprendere come pregiudizi e stereotipi di genere ostacolano le donne sotto molteplici aspetti, tra cui quello lavorativo. Le donne spesso vengono considerate troppo emotive per poter affrontare mansioni di un certo

livello, troppo poco autoritarie per ricoprire ruoli di leadership e con troppo spirito di accudimento per non rimanere a casa a prendersi cura dei figli e delle faccende domestiche. Logicamente tutto ciò si ricollega alle problematiche di retribuzione già elencate: non permettendo alle donne di partecipare equamente alle medesime mansioni e possibilità di carriera a causa di stereotipi e pregiudizi, vengono relegate ad occupazioni meno pagate o assunte con contratti part-time invece che full-time.

Estinguere le azioni discriminatorie che quotidianamente vengono compiute nei confronti del genere femminile non è una strada semplice: richiede sicuramente interventi di tipo educativo a partire dall'infanzia fino all'età adulta, e formazione continua all'interno dei contesti lavorativi odierni per diffondere consapevolezza e chiarezza riguardo la situazione. Un occhio di riguardo va tenuto anche sull'aspetto linguistico, che influisce in maniera quasi inconscia sui nostri pensieri e che concorre alla formazione degli stereotipi di genere. Ci tengo a sottolineare che la via della parità non deve essere una lotta contro il genere maschile, ma un cammino da compiere insieme, come esseri umani, per arrivare ad una situazione non solo di equità ma anche di serenità e aiuto reciproco, sia per quanto riguarda l'ambito lavorativo che la vita al di fuori.

RINGRAZIAMENTI:

Prima di tutto, vorrei ringraziare i miei genitori che mi hanno permesso ed aiutato a vivere l'esperienza da fuorisede, che si è rivelata una delle scelte migliori che potessi prendere. Non avrei vissuto l'esperienza universitaria allo stesso modo se non avessi avuto la possibilità di trasferirmi a Padova, e per questo a loro sono estremamente grata.

Alle mie sorelle, Rita e Anna, e a mio fratello Paolo, che mi hanno incoraggiato e anche se non sempre vicini, sono stati pronti a tirarmi su il morale nei momenti no, e mi hanno sempre riaccolto a casa con un calore speciale.

Ai miei compagni di avventure, nonché compagni di notti di studio, di lamentele, di serate e chiacchierate. Ad Andrea, Marco G., Marco V., Sara, Beatrice, Sofi, Elena, e tutti gli altri (siete troppi). Siete stati una parte indispensabile della mia esperienza, presenti sia durante i momenti difficili che quelli di gioia. Sono fiera di ognuno di voi e dei vostri percorsi, e sono convinta che quello che avete dato a me sia solo una piccola parte di tutto il bene che potete fare. Amici come voi non si incontrano tanto spesso nella vita, vi porto sempre con me.

Ai miei coinquilini, Alessia, Margherita e Thomas. Un ringraziamento speciale alla pazienza che avete portato vivendo con me per tre anni, soprattutto nei miei momenti di crisi, sopportandomi quando torno tardi la sera, quando mi lamento del lavoro o quando non pulisco la tazza nel lavandino. Abbiamo creato la nostra piccola famiglia e con ognuno di voi avrò per sempre un bel ricordo.

Al resto dei miei amici, Martina, Irene, Naomi, Martina, Laura, Pier, Andrea, Lisa, e tutti gli altri. Nonostante la distanza e i periodi di poco contatto avete sempre mantenuto la nostra amicizia viva, non mi avete mai fatta sentire sola o esclusa anche se partecipavo di meno alle vostre vite. Vi voglio bene.

Per ultimo ho voluto lasciare il ringraziamento più speciale, il più sentito e quello con più gratitudine. A Krishan. La mia stella polare, la persona migliore che mi potesse capitare

di conoscere. Sei e sei stato il mio punto fisso durante ogni momento di questa triennale, sia nello studio che nella vita. Mi hai aiutata a crescere come nessun altro, senza mai chiedere nulla in cambio. Tu ci sei, sempre: sai se ho bisogno di un abbraccio, un gelato, un rimprovero o una pastasciutta delle tue. Hai gioito dei miei traguardi e mi hai asciugato le lacrime durante i momenti più bui. Sono così fiera di te, del tuo percorso come persona e come studente, e non potrei essere più felice di condividere questo traguardo con te. Ringrazio sempre il giorno in cui hai deciso di portarmi fuori dalla mia bolla e di non mollare la presa davanti alla mia diffidenza. Grazie.

BIBLIOGRAFIA:

Annovazzi, C., Ginevra, M. C., Elli, S., Meneghetti, D., Camussi, E. (2018). Il gap di genere nel mondo del lavoro. In De Piccoli & N., Rollero, C. (A cura di), Sui generi: identità e stereotipi in evoluzione? (pp. 217- 226).

Aronson, E., Wilson T. D., Sommers S. R., (2019). *Social Psychology* (5th ed.). New York: Pearson Education, Inc.

Barbieri, G. (2011, 28 dicembre). La condizione della donna nel Medioevo. *Italia Medievale*. Consultato da: <https://www.italiamedievale.org/la-condizione-della-donna-nel-medioevo/>

Battaglia, L. (2021, 13 marzo). La condizione femminile da fine Ottocento alla riforma del diritto di famiglia. *Policlic*. Consultato da: <https://www.policlic.it/la-condizione-femminile-da-fine-ottocento-alla-riforma-del-diritto-di-famiglia/>

Biancheri R., 2013, “Formazione e carriere femminili. La scelta di ingegneria”, Edizioni ETS

Capasso, A. (2024, 2 febbraio). Stereotipi e ruoli di genere: facciamo chiarezza.

Unobravo. Consultato da: <https://www.unobravo.com/post/stereotipi-di-genere#:~:text=Essendo%20il%20genere%20il%20prodotto,possano%20anche%20cambiare%20nel%20tempo.>

Carraro, L., Miscioscia, M., Pozzoli, T. (2024, 5 aprile). Tra giochi e ruoli: come nascono gli stereotipi di genere?. Consultato da: <https://ilbolive.unipd.it/it/news/giochi-ruoli-come-nascono-stereotipi-genere>

Centro Documentazione Donna Modena, *Le donne nel mercato del lavoro oggi. Dal soffitto di cristallo alle sabbie mobili*, Istituto Culturale di Ricerca, Modena, 2015, p. 8.

D. Lasio, D. Putzu, F. Serri, S. De Simone, *Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione*

De' Medici, A. (2021, 8 marzo). Essere donna nell'Italia del Rinascimento. *Storicang*. Consultato da: https://www.storicang.it/a/essere-donna-nellitalia-rinascimento_15103

Di Monaco, F. (2022, 25 giugno). La donna nel Settecento. Mondanità, socialità, parità. *Vitaminevaganti*. Consultato da: <https://vitaminevaganti.com/2022/06/25/la-donna-nel-settecento-socialita-mondanita-parita/>

E. Tedeschi, I. Caloisi, *Cultura di genere. Scenari e percorsi*, Narcissus.me, e-book, 2013, p. 5

famiglia-lavoro retribuito, in *Psicologia della Salute*, n. 2, 2017, p. 22

Glick P, Fiske ST. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism *Journal of Personality and Social Psychology* 1996, Vol. 70, No. 3, 491-512

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_it

<https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

<https://www.openpolis.it/in-italia-il-divario-di-genere-sul-lavoro-e-doppio-rispetto-al-resto-deuropa/>

<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>

https://www.treccani.it/enciclopedia/gender-genere_%28Dizionario-di-filosofia%29/

<https://www.treccani.it/vocabolario/gap/>

[https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/gender-pay-gap_(Neologismi)/)

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Lin Bian et al. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science* 355, 389- 391 (2017). DOI: 10.1126/science.aah6524

Maheshwari, Mansi; Lenka, Usha. *Journal of organizational effectiveness : people and performance*, 22 Jul 2022, Vol. 9, Issue 3, pages 372 – 400

Pisanu, N. (2024, 8 marzo). Gender pay gap, cos'è e come ridurre il divario salariale di genere in azienda. *Agenda Digitale*. Consultato da:

<https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/gender-pay-gap-cose-e-come-ridurre-il-divario-salariale-di-genere-in-azienda/>

Volpato, C. (2024, 13 marzo). Donne a casa, uomini al lavoro. Consultato da:

<https://www.manageritalia.it/societa/stereotipi-di-genere-su-donne-e-uomini/>