



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di laurea Magistrale in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione

Tesi di laurea Magistrale

**Attivismo, genere e giustizia sociale: le idee e le riflessioni di
un gruppo di studenti e studentesse**

**Activism, gender and social justice: the ideas and reflections of a group of
male and female students**

Relatore

Prof. Nota Laura

Laureando/a: Riccobene Luciano Gabriele

Matricola: 2080897

Anno Accademico 2023-2024

*Strappiamo via così
tanto di noi per
guarire in fretta
dalle ferite che
finiamo in
banca rotta già a
trent'anni.
E abbiamo meno da
offrire ogni volta che
troviamo
una persona nuova,
ma forzarci a non
provare niente per
non provare
qualcosa...
che spreco.*

All' Amore

Indice	
<i>Abstract</i>	5
<i>Abstract in lingua inglese</i>	6
1° CAPITOLO	7
1.1. Definizione e contesto dei concetti di giustizia sociale e inclusione	7
1.1.1. Principi e Applicazione della Giustizia Sociale e l'inclusione per Promuovere Opportunità, d'equità e Accesso al Lavoro per la Generazione Z	8
1.1.2 Importanza dell'inclusione per un ambiente lavorativo diversificato	10
1.2 Il ruolo del merito e le sue implicazioni nel mondo del lavoro	12
1.2.1 La Meritocrazia nell'Avanzamento Professionale e le Opportunità di Carriera per la generazione Z	14
1.3 Il Ruolo della Speranza nell'Orientare le Prospettive Future	16
1.1.3 Motivazione e Successo Professionale della generazione Z nel Mercato del Lavoro del Futuro	18
1.4 Analisi delle Discriminazioni di Genere e delle Loro Conseguenze nel Contesto Lavorativo	20
1.4.1 Esplorazione delle politiche di assunzione basate sul merito e delle iniziative di inclusione per migliorare la diversità di genere	23
2° CAPITOLO	26
2.1 Analisi sulle categorie di genere e disparità nei luoghi di lavoro	26
2.1.1 Politiche per affrontare le disparità di genere, il <i>gender mainstreaming</i>	27
2.1.2 Agenda 2030: Obiettivo N° 5, raggiungere l'uguaglianza di genere	29
2.2 Attivismo di genere: dalle ondate femministe al transfemminismo	31
2.2.1 Il Ruolo dell'attivismo online nel sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni di genere	33
2.3 Analisi delle Discriminazioni di Genere nel Contesto Occupazionale	36
2.3.2 Effetti delle discriminazioni di genere sul benessere psicologico e la soddisfazione lavorativa	40

2.3.3 Costi economici e sociali delle discriminazioni di genere per le organizzazioni, il mercato e la comunità nel suo complesso	45
2.3.4 Impatto della dominanza sociale sulle opportunità di carriera e sul trattamento sul posto di lavoro	47
3° CAPITOLO	49
3.1 Neoliberismo: Fondamenti e Impatti	49
3.2. Economia del Futuro: Prospettive e Tendenze	51
3.3 Costruzione di un Futuro Inclusivo e Sostenibile	53
3.3.1 Sfide e Opportunità per un Futuro Inclusivo e Sostenibile	57
4° CAPITOLO	59
4.1 Introduzione e Ipotesi	59
4.2 Metodo	63
4.2.1 Partecipanti strumenti quantitativi	63
4.3.1 Strumenti utilizzati	63
4.3.2 Strumenti quantitativi	63
4.3.3 Strumenti Qualitativi	67
4.4 Procedura	67
4.5. Risultati	68
4.5.1 I risultati delle analisi preliminari delle correlazioni	68
4.5.2 Risultati delle analisi quantitative basate sulle ipotesi	72
4.5.2 Risultati delle analisi qualitative basate sulle ipotesi	76
4.6 Discussione	81
4.7 Limiti	85
4.8 Implicazioni per la pratica e conclusioni	86
<i>Bibliografia</i>	88
<i>Sitografia</i>	93

Abstract

Questo studio esplora i concetti di attivismo di genere, giustizia sociale, inclusione e meritocrazia, focalizzandosi su giovani adulti che a breve entreranno nel mondo del lavoro e le loro prospettive future. La ricerca utilizza un approccio misto, combinando questionari e interviste, per raccogliere dati qualitativi e quantitativi. I partecipanti sono stati principalmente studenti universitari, il questionario ha fornito dati quantitativi sulle opinioni generali riguardo al futuro, alla giustizia sociale, all'attivismo, all'inclusione e alla meritocrazia, mentre le interviste hanno permesso un'analisi più approfondita delle esperienze personali e delle percezioni dettagliate. Nell'elaborato, vengono definiti i concetti di giustizia sociale e inclusione, evidenziando come la loro applicazione possa promuovere opportunità d'equità e accesso al lavoro per i giovani adulti. Viene discusso il ruolo del merito e le sue implicazioni nel mondo del lavoro, sottolineando l'importanza della meritocrazia nel favorire l'avanzamento professionale e le opportunità di carriera. Inoltre, si affronta il ruolo della speranza e della motivazione e successo professionale dei giovani nel mercato del lavoro futuro. Particolare attenzione viene prestata al ruolo del femminismo nel promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro e non solo. Viene esaminato l'impatto dell'attivismo femminista e queer sul cambiamento delle politiche e delle norme lavorative, e vengono identificate le forme comuni di discriminazione di genere nel contesto occupazionale, come il gender pay gap e la segregazione occupazionale. Non viene tralasciato l'impatto del neoliberismo, le nuove tendenze economiche e tecnologiche che plasmano la nostra società, e la visione di un futuro inclusivo e sostenibile per abbattere le disparità e garantire pari opportunità a tutti.

Abstract in lingua inglese

This study explores the concepts of gender activism, social justice, inclusion, and meritocracy, focusing on young adults who are about to enter the workforce and their future perspectives. The research employs a mixed-methods approach, combining questionnaires and interviews, to gather both qualitative and quantitative data. The participants were primarily university students; the questionnaire provided quantitative data on general opinions regarding the future, social justice, activism, inclusion, and meritocracy, while the interviews allowed for a deeper analysis of personal experiences and detailed perceptions. The paper defines the concepts of social justice and inclusion, highlighting how their application can promote equitable opportunities and access to employment for young adults. The role of merit and its implications in the workplace are discussed, emphasizing the importance of meritocracy in fostering professional advancement and career opportunities. Additionally, the role of hope and motivation in the professional success of young people in the future job market is addressed. Particular attention is given to the role of feminism in promoting gender equality in the workplace and beyond. The impact of feminist and queer activism on changing workplace policies and norms is examined, and common forms of gender discrimination in the occupational context, such as the gender pay gap and occupational segregation, are identified. The impact of neoliberalism, new economic and technological trends shaping our society, and the vision of an inclusive and sustainable future to overcome disparities and ensure equal opportunities for all are also discussed.

1° CAPITOLO

1.1. Definizione e contesto dei concetti di giustizia sociale e inclusione

I temi di giustizia sociale e inclusione sono sempre più centrali nella nostra società e mai come oggi si tende ad andare in controtendenza rispetto a questi concetti; parlando poco degli antonimi quali l'ingiustizia e l'esclusione che costellano la nostra quotidianità, i posti di lavoro, la scuola, la politica e l'economia che generano disparità sistemiche tra i differenti gruppi. Per definizione enciclopedica "la giustizia sociale si riferisce all'obiettivo di realizzare una società che sia giusta e bilanciata, in termini di distribuzione delle ricchezze e delle varie opportunità e dei privilegi riconosciuti e protetti. I temi della giustizia sociale sono lo sviluppo sostenibile, la protezione sociale universale, la parità di genere, l'eliminazione della povertà e l'elevazione sociale" (Berti;2016). Già dall'antica Grecia si parlava di Giustizia sociale, quando ci si accorse che l'approvazione di chi governava e lo stesso sostenimento dello stato dipendevano dal sentimento del popolo di abitare una comunità che avesse direttive politico - sociali giuste. Emergeranno dai dibattiti filosofici gli ideali della giustizia sociale ossia l'eguaglianza e il merito; ed i principali espositori saranno Platone nella "Repubblica" e Aristotele nel V libro dell'Etica Nicomachea dove distingueva la giustizia distributiva, vale a dire l'equa distribuzione delle risorse comuni, dalla giustizia retributiva, che conferiva sanzioni o ricompense in relazione al male o la bene che era stato fatto; le città-stato greche intravedono un bagliore di democrazia che verrà abbattuto da forme di governo autocratiche (Benadusi;2021). Nella sociologia della modernità Thomas Marshall sottolineerà che l'elemento sociale della cittadinanza «va da un minimo di benessere e di sicurezza economica fino al diritto di partecipare pienamente al retaggio sociale e a vivere la vita di persona civile, secondo i canoni vigenti nella società» (Marshall, 2002: 13). Con la nascita del welfare state, data dalle lotte operai e dai partiti socialisti, in Europa si consolida l'idea dell'eguaglianza economica come diritto dei cittadini, è utile osservare le discrepanze tra Europa e Stati Uniti dove il progetto del welfare state non ha ben aderito. Ma a generare una maggiore preoccupazione sarà la visione neoliberista, nata negli Stati Uniti e propagatasi alla fine degli anni 80 in Europa, portando a un'inversione di rotta rispetto alle vittorie sociali fino a quel momento

raggiunte e scontrandosi con le richieste che porta con sé il concetto di eguaglianza (Benadusi;2021). Il mito del sogno americano oggi continua a legittimare la presenza dell'ingiustizia con la premessa che "chi lavora duramente può realizzare i propri sogni". Ad oggi però sono tante le evidenze empiriche che affermano che chi nasce in povertà spesso è destinato a rimanerci; e chi subisce ingiustizie sociali, così come esclusioni da diversificati contesti, è spesso vittima del fenomeno della categorizzazione che continua a legittimare le disparità e considera alcune persone meno meritevoli di altre. La giustizia sociale viene concettualizzata da una parte come obiettivo, ossia la piena ed equa partecipazione di tutte le persone per la creazione di una società che si adatti per soddisfare i loro bisogni, dall'altra parte come processo, in riferimento a tutte quelle azioni necessarie per la creazione di contesti inclusivi e rispettosi dell'eterogeneità umana (Benadusi;2021). Il filosofo politico Rawls nel suo libro *A Theory of Justice* mette in evidenza che il «Il principio formale delle eguali opportunità» è da definirsi non etico, poiché se da una parte garantisce una pari competizione, non consente di indagare le condizioni di partenza di ogni individuo (Maffettone;2010). Da queste affermazioni Rawls dirà come la giustizia sociale non sia da concepire unicamente nella visione di equa distribuzione del reddito, ma soprattutto come sostegno che una società dà per garantire un equo potenziamento delle capacità di ognuno (Nota, Soresi;2020). La Dichiarazione Universale dei diritti umani, ha sottolineato che ogni persona, nella valorizzazione della propria unicità, è titolare e agente di tutti i diritti; è quindi necessario parlare di Inclusione come l'implementazione di servizi e professionalità specifici volti ad agevolare la permanenza delle persone in difficoltà all'interno dei contesti di vita (Nota, Soresi;2020). Il rispetto dell'unicità è l'elemento cardine per comprendere che siamo tutti una cosa sola, anche se non siamo tutti la stessa cosa (Shafik Asante, 2002).

1.1.1. Principi e Applicazione della Giustizia Sociale e l'inclusione per Promuovere Opportunità, d'equità e Accesso al Lavoro per la Generazione Z

Amartya Sen, vincitore del premio Nobel per l'economia nel 1998, parla di "libertà sostanziale", ovvero la capacità di ogni persona di fare le cose alle quali assegna un valore, senza intaccare la possibilità delle future generazioni di avere uguale o maggiore

libertà. Essere uguali, in questa visione, diventa un sinonimo di realizzazione della propria diversità e non è un'omologazione alla vita degli altri. L'umiliazione di questa capacità, ha contraddistinto gli ultimi quarant'anni, generando rabbia e rancore da parte dei ceti deboli e vulnerabili. Tra gli anni 70 e 80, la rivista «The Economist», n. 9171, fa passare il messaggio che l'aumento delle disuguaglianze di reddito non fosse così significativo; e ancora una volta le disuguaglianze verranno sintetizzate nelle redistribuzioni, tralasciando che la creazione della ricchezza si estende al tema della giustizia sociale. Dietro la rabbia generata in quegli anni vi erano lavori caratterizzati da instabilità, la precarietà che si faceva sempre più presente, il lavoro che non era più un diritto ma bensì un dono; e in più tutte le forme di disuguaglianza di “riconoscimento” che gravavano sulla condizione femminile, così come sulla dignità di molte persone. Dignità e riconoscimento delle abilità erano riservati ad una popolazione ristretta. Rabbia, risentimento, mancanza di fiducia è la diagnosi di una società, che oggi più che mai, trasforma le paure in odio, rigettando ogni diversità e aspirazione all'omogeneità (Barca; 2019). È necessario nella visione attuale collocare la giustizia sociale al centro della società e trasformarla in obiettivi vicini alla vita delle persone, per fare ciò occorre un rovesciamento delle politiche e della redistribuzione del potere. Oggi la crisi generazionale in Italia è talmente estrema che necessità di un intervento mirato, è semplice comprendere la qualità di vita e lo status socio economico dei figli andando ad osservare quello dei genitori. L'ansia dei giovani rispetto al futuro è in costante aumento, su di essi pesa la disponibilità economica della famiglia, sin dall'adolescenza, fino ad arrivare alle incertezze con cui si scontrano nella prima età adulta; bisogna rafforzare la protezione collettiva dei giovani, dare loro responsabilità e liberare l'energia che li contraddistingue (Nota; 2020). Nel “Forum Disuguaglianze e Diversità” di Fabrizio Barca (2019) , sono due le mosse che vengono espone, la prima è quella di trasferire al compimento dei 18 anni un'eredità pari a 15 mila euro, un trasferimento che renda tutti per una volta collocati sullo stesso piatto della bilancia, questo inoltre aiuta i giovani a distaccarsi dal condizionamento familiare, che sia economico, sociale ma anche psicologico, spesso. La seconda mossa richiede una riforma sull'imposta dell'eredità. Necessario in questa visione è rafforzare la redistribuzione dei redditi, mettere al centro la cura e l'empowerment della persona e redistribuire la formazione. Tutto ciò è necessario per la formazione di uno sviluppo giusto e sostenibile del paese, ma anche

per la collocazione del potere delle donne che hanno nei luoghi di lavoro e nella società odierna (Barca; 2019). Le disuguaglianze, la precarizzazione del lavoro e l'aumento della povertà fanno vivere i giovani in condizioni negative e di degrado, ciò porta a un circolo vizioso dove i più bisognosi rimangono collocati tra i fenomeni di disoccupazione, sottoccupazione e precariato. La riflessività è una delle capacità indispensabili per pensare con criticità al futuro, oggi da diversi studi si mette in evidenza come nei giovani tale risorsa venga a mancare. Tutto questo ci pone in uno stato di allerta nella visione di Weir, secondo cui la capacità di analizzare le difficoltà a cui ci pone il futuro ci rende agenti del cambiamento sociale. Abbiamo sempre più bisogno di aiutare i giovani ad essere riflessivi e critici rispetto alle sfide a cui ci pone la società odierna, favorendo una conoscenza e una consapevolezza sulle barriere a cui è esposta la vita umana dando spazio al senso di comunità e solidarietà (Nota; 2020).

1.1.2 Importanza dell'inclusione per un ambiente lavorativo diversificato

Oggi sempre più spesso parliamo di inclusione all'interno degli ambienti di lavoro, e le organizzazioni sempre di più si stanno impegnando per dare vita a iniziative di inclusione, ciò è anche dovuto dalla stipulazione dell'agenda 2030, con gli obiettivi 8 e 10, rispettivamente riguardanti il lavoro dignitoso e la riduzione delle disuguaglianze. Nonostante l'aumento dei riflettori su tale tema, rimane una non chiarezza attorno al termine di "inclusione" così come sulle applicazioni nei contesti organizzativi. L'ALTIS- Università Cattolica, su incarico di Federdistribuzione, ha realizzato una ricerca nel 2022, per organizzazioni DMO, ed è stato messo in evidenza come non esiste una definizione chiara e univoca di "inclusione", dallo studio sono emerse parole chiavi come "unicità" o "sentirsi parte" (Zaccone, Pedrini; 2023). Si può dire che parliamo di inclusione quando il nostro bisogno di appartenenza viene soddisfatto senza rinunciare alla nostra unicità. Dallo studio condotto con le DMO, sono stati identificati 4 approcci adottati dalle aziende per declinare il tema dell'inclusione lavorativa:

- Approccio Reattivo; qui non vi è una formalizzazione delle politiche inclusive, l'iniziativa saltuaria viene posta quando viene sollecitata da condizionamenti interni ed esterni.
- Approccio Focalizzato; in tale approccio l'iniziativa inclusiva è mirata rispetto a un aspetto specifico, ad esempio pratiche e politiche a favore delle donne.
- L'approccio Diffuso; il tema dell'inclusione diventa un valore cardine dell'azienda.
- L'approccio strutturale; nel seguente approccio non solo l'inclusione lavorativa è considerata un valore ma diventa intrinseca alla struttura organizzativa,

È importante che le aziende comprendano l'approccio da applicare per la declinazione dell'inclusione all'interno del contesto lavorativo, ciò necessita di una riflessione sull'approccio utilizzato fino a quel momento e se è necessario mettere in atto una transizione. Dallo studio sopracitato si evidenzia l'importanza della creazione di un ambiente inclusivo che oltre a garantire un benessere dei dipendenti e rispetto di questi ultimi, sembra avere una correlazione con i comportamenti di cittadinanza organizzativa (extra-role), questi sono correlati al successo aziendale. Possiamo così affermare, che l'ambiente di lavoro diversificato e inclusivo non è relegato esclusivamente al benessere dei dipendenti, fondamentale per garantire rispetto e dignità lavorativa, ma per le aziende stesse che ne traggono benefici economici e di reputazione (Zaccone, Pedrini; 2023). Tra i benefici dell'inclusione gli studi affermano che l'individuo che percepisce di essere incluso sviluppa una maggiore fiducia sia nei confronti di sé stesso che nei confronti del team con cui lavora, una maggiore creatività e motivazione, producendo idee che siano innovative, e sembra esserci anche un aumento del senso di autoefficacia. I benefici che derivano dall'inclusione, non riguardano solo i dipendenti, ma anche per l'azienda che sperimenta una migliore gestione delle situazioni complesse, una migliore relazione tra i dipendenti e i clienti, una maggiore possibilità di trattenere i dipendenti, così come una migliore reputazione aziendale. Inoltre da questo studio è stata indagata la relazione tra l'interfacciarsi con un'azienda inclusiva e le propensioni comportamentali dei clienti, sono emerse delle relazioni positive rispetto all'acquisto di un prodotto, il parlar bene dell'azienda, recarsi nei punti vendita dell'azienda e l'acquisizione da parte del cliente di cercare ulteriori informazioni. La propensione all'inclusione, se tradotta in comportamenti effettivi e reali è in grado di generare delle buone opportunità (Zacconi,

Pedrini; 2023). Ma le barriere da abbattere all'interno della nostra società sono tante, prima tra tutte la globalizzazione e la visione neoliberista dell'economia, questa continua ad aumentare sempre di più i tassi di povertà generando enormi disparità di opportunità, potere e ricchezza, così come lo sfruttamento delle risorse e lo stile di vita non sostenibile, non aiutano la prospettiva del nostro futuro e le conseguenze che si genereranno saranno disastrose per tutti, a livello politico, sociale ed economico. Tutte queste problematiche hanno portato a profondi cambiamenti, nel mondo del lavoro e della progettazione del futuro dei giovani, creando incertezza instabilità e disuguaglianze. I giovani, caratterizzati da un profondo disagio per il futuro, oggi sono spesso costretti a muoversi in una società senza aspirazioni e senza degli scopi chiari, perdendo ogni interesse e ritardando scelte di vita significative (Nota, Soresi; 2020).

1.2 Il ruolo del merito e le sue implicazioni nel mondo del lavoro

La meritocrazia è un concetto legato alle capacità, alle competenze e al lavoro svolto da parte di un individuo all'interno di un contesto lavorativo o di un'istruzione, un ambiente è meritocratico quando ricompense e opportunità vengono distribuite in base al merito individuale. Tale principio parte dall'idea che creando uno sviluppo lavorativo o scolastico sulla base delle capacità individuali delle persone, il sistema che si genera appare più giusto ed efficiente, le persone che contribuiranno con maggiore impegno ed efficienza riceveranno maggiori ricompense e opportunità (Scelsi; 2023). Il termine "Meritocrazia" viene coniato da Young nel 1958 con il suo libro satirico *Rise of the meritocracy*. Nel libro Young ci racconta di un futuro distopico, il 2033, in cui la meritocrazia è al potere; il merito è il risultato della somma tra l'impegno e il quoziente intellettivo: Però secondo l'autore c'è un problema che il merito porta con sé, ossia che determinare la posizione sociale di un individuo in base alle sue capacità intellettive significa favorire chi in una scala sociale è già favorito, in questa accezione la persona che non è in grado di eccellere è costretta a sottomettersi all'umiliazione dei più meritevoli. La Meritocrazia appare di più facile teorizzazione rispetto al risultato che ne scaturisce dalla sua applicazione; infatti una società meritocratica, orientata al successo e all'avanzamento ha alla sua base le abilità degli individui. Escludendo da tale visione

fattori quali: l'origine sociale, il background familiare, il genere o la povertà; dalla meritocrazia emerge una perpetuazione delle disuguaglianze (Nota, Soresi; 2020). Una società meritocratica non tiene conto dei vantaggi o svantaggi iniziali o le problematiche strutturali che appartengono, spesso, alle società odierne. Inoltre la meritocrazia è legata al concetto di competenza, i due concetti si uniscono grazie all'obiettivo comune che hanno, ovvero distribuire opportunità e risorse in base alle reali capacità di una persona. Questo obiettivo non è però di facile realizzazione, poiché la valutazione oggettiva del merito è complicata, le capacità delle persone possono variare e possono essere valutate in modo poco equo o poco accurato, spesso questo è dovuto a pregiudizi, stereotipi o sistemi di valutazione inadeguati (Scelsi, 2023). Riprendendo il libro di Young, ci accorgiamo di come considerare la somma tra impegno e intelligenza sia denigratorio e non inclusivo, infatti, l'intelligenza è uno dei concetti che può essere misurato fin dall'infanzia, e secondo Young questo ci permetterebbe di creare una società che differenzi interventi educativi dai primi anni dell'infanzia. Sappiamo però da diversi studi, come l'intelligenza e l'impegno dipendono da stimoli ricevuti e condizioni di vita familiare e sociale, così come da opportunità educative che una persona ha avuto a sua disposizione. Ogni individuo ha la speranza di appartenere a sistemi organizzativi e non che mettono alla luce le proprie competenze; ma la percezione è quasi sempre legata all'idea che vi sia un sistema di valutazione del merito ingiusto (Nota, Soresi; 2020). Oggi i nuovi contratti di lavoro, spesso presentano passaggi legati al riconoscimento del merito, ma tale procedura viene condotta da chi gestisce un'organizzazione e dalla visione della cultura organizzativa, che può non essere oggettiva. Nelle società occidentali, con focus in Italia, la meritocrazia viene utilizzata ad intermittenza come una strategia democratica per mettere in pratica i principi di uguaglianza, equità o giustizia sociale. Il giusto riconoscimento e la giusta ricompensa dei meriti è una promessa che, nella storia dell'umanità, va avanti da secoli ma che sembra non raggiungere mai risultati soddisfacenti. La meritocrazia non è mai da accostare al concetto di "pari opportunità"; poiché non considera da dove parte e come parte un individuo in un percorso di carriera così come in un percorso scolastico, universitario. In Italia con il cambio di governo di coalizione di destra l'invocazione della meritocrazia è diventata sempre più preponderante, esempio lampante è la modificazione della denominazione del Ministro dell'istruzione in Ministro dell'istruzione e del merito (Domenici; 2022). L'istruzione

passaggio importante per lo sviluppo di un individuo, nella carriera così come nell'esperienza oggi non riesce a garantire l'equità delle opportunità formative, sono differenti i contesti di istruzione dove giovani con difficoltà legate allo status socio-economico o difficoltà psicofisiche vengono esclusi dalle possibilità di crescita, e oggi nulla o poco viene fatto per contrastare questa falsa democrazia. Amartya Sen ci dice che la meritocrazia perfetta oggi è impossibile da realizzare, poiché questa richiederebbe un'equità formativa, l'uguaglianza delle opportunità di successo con trattamenti non per gli individui ma sugli individui, costruiti sulla base delle competenze individuali (Domenici; 2022).

1.2.1 La Meritocrazia nell'Avanzamento Professionale e le Opportunità di Carriera per la generazione Z

Per l'ideologia meritocratica chi fallisce nel lavoro o nella scuola è colui che definiamo un incapace che non si è impegnato abbastanza, che ha impiegato scarse risorse ed energie nella costruzione del proprio futuro. Chi oggi vive una situazione di disoccupazione, quindi un momento di fragilità e vulnerabilità, non viene considerato come sfortunato e/o abbandonato da uno stato che non tutela, ma bensì è semplicemente visto come un "demeritevole", colui che non ha un lavoro perché non si impegna e vale poco perché sennò avrebbe un lavoro. Il demerito diventa colpa, colpa dello stesso individuo, in condizioni di fragilità, che non riesce a migliorarsi. Tutto ciò porta inevitabilmente a legittimare tutte le mancanze di interventi che nel nostro paese abbiamo per contrastare gli elevati tassi di disoccupazione; in Italia i dati riportati a Gennaio 2024 dall'ISTAT confermano che il tasso di disoccupazione giovanile sia al 21,8%, un dato che coinvolge prevalentemente le donne (Istat; 2024). Michael Sandel nel 2020 in "the tyranny of merit" sottolinea la necessità della nostra società, sempre più ingiusta, di attribuire al successo una concettualizzazione morale. La meritocrazia e la competizione che ne segue generano una focalizzazione dell'attenzione di chi compete solo su sé stesso. Il successo e il fallimento diventa unicamente responsabilità dell'individuo. Il successo, porterà a quello che Sandel chiama "hubris meritocratica", ovvero la superiorità e arroganza che consegue; mentre il fallimento sarà accompagnato

da sentimenti di solitudine e colpa. Paradossalmente chi è vittima degli effetti negativi di una società meritocratica, tende sempre di più a giustificarla e a convincersi di valere meno. Questo favorisce lo status quo, una società che indossa abiti sfarzosi pregni di parole quale “uguaglianza”, “giustizia”, “diritti”, ma che alla fine continua a farsi guidare dalle variabili quali, il reddito e la classe sociale di appartenenza. Il merito vede il proprio elogio spesso da chi è già arrivato in cima alla scala, ed oggi sono soprattutto top manager e politici a farne del merito il proprio slogan. Oggi è diventata un’ideologia che si aggrappa sempre di più a discorsi politici e organizzativi, spesso contraria alle politiche della valorizzazione delle differenze e dell’inclusione. E se è vero che bisogna attribuire ricompense differenti in base ai successi e ai fallimenti, il problema sostanziale del merito è che lascia indietro qualcuno e che oggi l’individuo che rimane indietro fa sempre parte della stessa generazione. Le donne ne sono esempio, da anni il gender gap non riesce ad essere colmato, questo perché non vengono considerate sufficientemente brave e perché i contesti in cui sono poste in condizioni svantaggiate continuano a perpetuare (Sandel; 2021) . In esempio, si riporta un’analisi del 2022 di 400 aziende giapponesi e 400.00 dipendenti totali; dove si mette in evidenza i sistemi di ricompensa basati sul merito e le disuguaglianze salariali di genere (Mun, Kodama; 2022).

Il divario di genere viene studiato seguendo tre forme di retribuzione: la retribuzione oraria, i bonus annuali e la retribuzione annuale: Da degli studi precedenti era stata evidenziata l’esistenza di un divario retributivo di genere in tutti i tipi di retribuzione, il salario orario delle donne è inferiore del 17%, il bonus del 21% e il reddito annuale del 24%. Nello studio del 2022 è stata però riscontrata la presenza di una discrepanza tra il bonus annuale degli uomini e quello delle donne, ove per queste ultime sembra essere inferiore; inoltre questa tendenza sembra essere presente nei luoghi di lavoro che hanno adottato il sistema di ricompensa basato sul merito. Non si riscontra una differenza significativa nella retribuzione oraria e in quello annuale questo, ci dicono gli studiosi, potrebbe essere dovuto alla presenza di straordinari effettuati da parte delle donne. È invece interessante notare che, per i dipendenti giovani, il divario di genere in tutti e tre i tipi di retribuzione è maggiore nei luoghi di lavoro con sistemi basati sul merito. Questa scoperta implica che il sistema di ricompensa basato sul merito influisce principalmente sulla retribuzione dei dipendenti più giovani in modo da aumentare la disuguaglianza di genere tra loro, con un impatto minimo sul divario retributivo di genere tra i dipendenti

più anziani(Mun, Kodama; 2022) E' semplice notare la stagnazione entro cui vivono le donne e i giovani, in un costante circolo meritocratico che da sempre forze e risorse a chi è già forte e indebolisce chi parte da situazioni e/o condizioni di disagio.

1.3 Il Ruolo della Speranza nell'Orientare le Prospettive Future

Il dizionario Treccani definisce la speranza come “il sentimento di aspettazione fiduciosa nella realizzazione, presente o futura, di quanto si desidera”. In psicologia la speranza rappresenta un costrutto complesso caratterizzato da ottimismo rispetto a un dato evento. Anche dal punto di vista neuroscientifico, la speranza coinvolge alcune aree cerebrali associate alla regolazione emotiva, come corteccia prefrontale, l'amigdala e il nucleo accumbens. Il costrutto della speranza è stato studiato e analizzato da differenti autori di discipline diversificate, quali filosofi, poeti, psicologi; alla fine del ventesimo secolo esistevano più di 26 teorie differenti sulla speranza. Nonostante ciò tutte presentavano una base coerente, ossia che “la speranza è una forza umana che consente agli individui di attingere alle risorse del loro ambiente per sostenere percorsi verso uno sviluppo e un successo sano”. Possiamo sostenere valida l'ipotesi che la speranza abbia un ruolo cruciale nel nostro benessere psicologico, influenzando aspetti quale la resilienza o la gestione dello stress (Colla et. Al; 2022). Il costrutto solitamente è sempre stato operazionalizzato come un costrutto unidimensionale, rilegato all'ottimismo nel raggiungere un determinato obiettivo; con la teoria di Snyder et al. del 1991, la speranza viene concepita come una pratica motivazionale dinamica e interattiva, che si sviluppa secondo due tipi di strumenti: i percorsi e i pensieri di azione. La speranza, secondo questa teoria, nascerebbe dalla capacità di sviluppare più percorsi per arrivare ai propri obiettivi, questo ci aiuterebbe a identificare le barriere e con esse tutte le azioni necessarie per batterle; parallelamente Snyder ci dice che il sentimento della speranza viene alimentato dal senso di azione degli individui nel perseguimento dell'obiettivo, qui è intesa come energia diretta all'obiettivo o determinazione a riuscire. Snyder ci ricorda che come questi punti possono correlarsi, si possono anche distanziare, poiché non sempre chi ha una forte tendenza all'azione ha pianificato i percorsi da perseguire. Allo stesso modo la relazione diventa esperienza positiva che

porta all'azione. La teoria si distacca così dalla concezione della speranza come tratto e viene elaborata come stato, esperienza momentanea, oltre che essere specifica dei domini della vita. Gli approcci positivi hanno determinato tale teoria e le metodologie di ricerca di questi ultimi, partendo dagli studi di Seligman nella psicologia positiva (Colla et Al., 2022). Secondo Seligman noi possiamo aumentare il nostro livello di felicità, in un 40% di possibilità che l'autore definisce fattori sotto il nostro controllo; questi sono la nostra valutazione del passato e l'ottimismo davanti al futuro. Per aumentare lo stato di felicità dobbiamo: fare pace con il passato, modificare il nostro stile di attribuzione, evitare l'assuefazione godendo dei piaceri della vita, relazionarci e immergerci in contesti gratificanti e utilizzare le nostre capacità e competenze al servizio di qualcosa che crediamo essere più grande di noi (Seligman.,2012). L'attuale contesto socio-economico è caratterizzato da situazioni di disoccupazione e difficoltà nel progettare le carriere lavorative, in particolare quelle dei giovani; la disoccupazione, la sottoccupazione e il precariato caratterizzano i luoghi di lavoro ogni giorno sempre di più e in un mondo che mette i giovani alle strette è necessario che si aiutino quest'ultimi ad adattarsi ai continui cambiamenti a cui sono esposti, imparando a fronteggiarli e gestirli. Per tale ragione i counselor oggi devono essere più che mai informati del contesto socio economico e delle barriere che devono fronteggiare gli individui, e devono utilizzare approcci metodologici aggiornati (si prenda in esempio il Life Design). Magnano et al. (2017) sottolinea che per far fronte all'instabilità alla quale ci espone il mondo l'individuo deve sviluppare nuove risorse tra queste la Speranza. Tra gli studi è stato dimostrato che studenti con grandi speranze hanno maggiori capacità di problem solving e impiegano meno strategie di disimpegno per far fronte a situazioni accademiche stressanti (Santisi et Al. 2021). Il Consiglio Nazionale dei Giovani e l'Agenzia Italiana per la Gioventù hanno presentato un nuovo rapporto "Giovani 2024: Bilancio di una generazione" per indagare la condizione giovanile in Italia. Il Documento rileva dati preoccupanti, partendo dalla precarietà, dalle disuguaglianze di genere e dalla fuga di cervelli che ogni anno il nostro paese vive. Il documento però ha gettato luce anche sulla speranza di trovare delle vie d'uscita. Oggi nel nostro paese il 17,5% dei giovani riporta la paura di precarietà e sotto-retribuzioni, fenomeni che si sommano, per alcune categorie quali le donne, alla paura di subire molestie e violenze sul posto di lavoro. Questi dati evidenziano l'urgenza di attuare interventi politici e

sociali mirati a migliorare le condizioni di vita e le prospettive dei giovani in Italia. È essenziale promuovere un mercato del lavoro più stabile e inclusivo, valorizzare maggiormente le competenze dei giovani e rinnovare il dialogo intergenerazionale. Questi passi sono cruciali per garantire un futuro più prospero e sicuro per le nuove generazioni.

1.1.3 Motivazione e Successo Professionale della generazione Z nel Mercato del Lavoro del Futuro

Gli individui della generazione Z sono coloro che oggi si stanno avvicinando al mondo del lavoro; lo fanno con le proprie aspettative, preferenze e percezioni, createsi a partire dalla società interconnessa entro cui sono nati (Kirchmayer; 2018) . Le “nuove generazioni” da sempre hanno attirato l’interesse degli studiosi, poiché a partire dagli individui di una data società che possiamo comprendere la società stessa e il suo funzionamento. La generazione, se occorre di una definizione, può essere rappresentata come “un gruppo identificabile che condivide anni di nascita, età, luogo ed eventi significativi della vita in fasi critiche dello sviluppo” (Kupperschmidt 2000: 66). Da questo si presume che chi appartiene a una medesima generazione abbia una mentalità simile data dall’influenza culturale, sociale e politica che un individuo subisce nel corso della sua vita; tra le varie generazioni si hanno stili di adattamento, atteggiamenti, ma anche più semplicemente linguaggi differenti. Queste differenze non si riscontrano solo nel sociale, ma ovviamente vengono riportate dentro gli ambienti di lavoro, e spesso la diversa appartenenza a una generazione causa incomprensioni tra i dipendenti e i manager, che spesso faticano nel comprendere motivazioni, atteggiamenti e personalità dei nuovi entrati. Ad oggi le generazioni in maggioranza presenti nei posti di lavoro sono i Baby Boomers, la Generazione X e la Generazione Y, ma tuttavia gli individui appartenenti alla Generazione Z iniziano ad entrare o a interfacciarsi sempre di più con il mondo del lavoro, sono circa due miliardi di persone gli individui della generazione Z e questo evidentemente porterà a un cambiamento nei luoghi di lavoro. Per individuare questi cambiamenti basti pensare al fatto che gli individui della generazione Z sono la prima generazione che è arrivata quando il mondo era già connesso e unito a livello globale su più scale, sono coloro che sono nati con una tecnologia accessibile a tutti.

Avendo utilizzato la tecnologia da subito vengono chiamati anche “Nativi Digitali”, perché sono fluenti e altamente connessi con la tecnologia, quasi come fosse un integratore della medesima persona e nonostante questo abbia sicuramente dei lati negativi, come l’isolamento degli individui e un’enfaticizzazione della cultura individualista, oggi la tecnologia è diventata essenziale per la vita quotidiana e lavorativa (Kirchmayer; 2018). McCrindle (2014) etichetta la generazione Z come la generazione più dotata materialmente, saturata di tecnologia, connessa a livello globale e formalmente istruita che il mondo abbia mai visto, sono realisti, pragmatici e interattivi. Nonostante ciò, sono la generazione dell’incertezza, una generazione che vede di fronte a sé un futuro minaccioso dove le sfide sembrano superare le opportunità; come la presenza della cultura neoliberista, l’avanzamento, spesso eccessivo, della tecnologia, i cambiamenti climatici, la precarietà del lavoro, il perseverare delle disuguaglianze e della povertà. La domanda nasce da sé, in un futuro caratterizzato da incertezza e instabilità, la motivazione di questi individui a cosa è rilegata. Cos’è che muove la Generazione Z? Sono diversi gli studi che evidenziano le preferenze di questi individui; ad esempio Meret. et Al hanno riscontrato che la scelta del lavoro futuro per la generazione Z dipende dalle possibilità di apprendimento, sviluppo, fiducia e sicurezza sul lavoro (Kirchmayer; 2018). Un altro studio di Sidorcucka e Chesnovicka (2017) mostra la tendenza dei nuovi lavoratori a non svolgere un unico lavoro per tutta la vita. Kirchmayer nel 2018 ha svolto uno studio sulla motivazione al lavoro della Generazione Z; dallo studio è emerso che i giovani della generazione Z attribuiscono la motivazione al lavoro a un’ampia gamma di fattori, in prima linea a questi fattori troviamo il lavoro significativo che diventa fattore vitale, “fare ciò che si ama” affermano molti dei partecipanti a questo studio; è importante, dicono i ricercatori, andare a chiarire cosa rende un lavoro significativo; nel momento in cui sono molti i fattori legati alla sensazione di piacevolezza nel luogo di lavoro. Il fattore che riscontra un minore successo rispetto ad altri studi sembra essere la sicurezza lavorativa che invece è uno dei fattori più importanti nella scelta di un lavoro. Questo può dipendere dalla propensione della generazione Z a non avere un unico lavoro per tutta la vita, così come dalle condizioni socio- culturali entro cui sono inseriti e l’incertezza che ne traspare da queste. Tra gli altri fattori menzionati, c’è la sicurezza finanziaria, fonte di fidelizzazione e soddisfazione lavorativa. In linea di massima la Generazione Z non

sembra mostrare grandi cambiamenti in termini di motivazione al lavoro, ciò che però è importante evidenziare e studiare ulteriormente è la scarsa importanza che viene data all'equilibrio lavoro- vita privata e la flessibilità, fattori che nello studio non sono emersi da nessun partecipante; questo potrebbe dipendere dalla scarsa esperienza che un individuo della generazione Z ha ancora nel mondo del lavoro e nella difficoltà a comprendere come quest'ultimo possa effettivamente andare e influenzare la vita privata del singolo; questo dato però occorre di ulteriori ricerche e approfondimenti (Kirchmayer; 2018).

Il 5 maggio 2021 è stato pubblicato sul sito della Presidenza del Consiglio il testo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dal valore complessivo di 235 miliardi di euro tra risorse europee e Nazionali. Il 13 luglio 2021 il PNRR dell'Italia è stato definitivamente approvato. Il Piano promuove le quattro principali riforme che riguardano: la pubblica amministrazione, la giustizia, la semplificazione e la competitività. I giovani nel PNRR sono considerati una priorità e le iniziative numerose potrebbero incidere positivamente sulle condizioni educative, lavorative e sociali di molti ragazzi e ragazze, in particolare per la missione 4 dedicata all'istruzione e la ricerca e la missione 5, che si concentra sul concetto di inclusione lavorativa. Rimane di fatto che oggi la situazione in Italia è di estrema preoccupazione per i giovani. La precarietà giovanile è uno dei temi più importanti che le politiche del lavoro si ritrovano a dover affrontare, costituendo a sua volta un grosso ostacolo per le pratiche di educazione al futuro e orientamento. La crisi economica e le ricadute sul versante dell'occupazione hanno aggravato principalmente sui NEET "Education, Employment or Training" fonte di particolare apprensione per chi si occupa di orientamento e inserimento lavorativo. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di NEET, ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione. Ad oggi l'aspetto più significativo legato all'occupabilità giovanile in Italia però non riguarda solo i soldi da investire, visto che più di 3 milioni di giovani italiani tra i 15 e i 34 anni non hanno un lavoro non vanno a scuola e non sono impegnati nella formazione, ma ci si deve concentrare sulle capacità che i progetti hanno nell'incanalare le risorse nei settori e nei territori giusti e incrociare adeguatamente la domanda con l'offerta di lavoro (Nota, Soresi; 2020).

1.4 Analisi delle Discriminazioni di Genere e delle Loro Conseguenze nel Contesto Lavorativo

Il concetto di oppressione è correlato ai vincoli strutturali e materiali che influenzano e riducono in modo significativo le opportunità delle persone di potercela fare. Tale processo, discriminatorio, denigratorio e non inclusivo è spesso messo in pratica dalle stesse istituzioni a livello gestionale e amministrativo andando a mantenere lo status quo. Quanto più queste pratiche vengono attuate, tanto più è difficile identificare le origini e il modo in cui sono state costruite e diffuse. Tutto ciò conduce alla categorizzazione delle persone che comporta la formazione di stereotipi e pregiudizi; la segregazione occupazionale ne è un esempio. La società orienta le bambine e i bambini nel corso dell'età evolutiva verso ruoli appropriati al proprio genere, e la disparità economica di cui oggi sentiamo tanto parlare, o anche comunemente chiamata gender pay gap è il frutto di queste pratiche di socializzazione in merito ai futuri formativi/occupazionali ritenuti appropriati per gli uomini e per le donne, che sin dalla nascita si vedono collocate in un ambiente che le porta a farsi carico del lavoro domestico e della cura della famiglia. Ma è nelle stesse istituzioni che permane la segregazione occupazionale partendo dalla creazione di sistemi di incentivi del personale come i bonus o premi di produzione dotati a chi è maggiormente disponibile per il full time fino ad arrivare a comportamenti ostili quali, pettegolezzi, battute o molestie nei confronti di donne sul luogo di lavoro. Questi nodi che si vengono a creare sui luoghi di lavoro, l'orientamento deve tenerli bene a mente, spesso l'oppressione tende a mantenersi nel tempo non tanto attraverso la coercizione ma spesso mediante il consenso (Nota, Soresi; 2020). Il processo di categorizzazione e formazione degli stereotipi spesso con il tempo porta a saldare nelle persone la credenza formatasi, nello stesso individuo appartenente a una categoria svantaggiata questa credenza viene accettata fino a pensare di meritare la situazione entro cui si trova; e a vivere di riflesso dell'immagine negativa a loro attribuita (Bannò, D'Allura; 2022). La discriminazione di genere così predice oltre che il disagio personale dei dipendenti, anche il benessere soggettivo all'interno delle organizzazioni pregiudicando soddisfazione personale e work engagement. Ad oggi è molto difficile poter identificare la reale presenza delle discriminazioni di genere, dato che i dati di piccole realtà spesso vengono spesso messi

da parte e poco considerati dagli studiosi, ma circa il 5% percepisce ad oggi di aver subito discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Le modalità sono diversificate e secondo alcuni studiosi le cause sono attribuite all'ideologia di genere che è la prima causa del sessismo; spesso però gli stereotipi di genere e l'organizzazione della struttura aziendale si combina per contribuire alla discriminazione sul luogo di lavoro (Migliore; 2024). Tra le cause possiamo individuare:

- Le convinzioni culturali radicate in uomini e donne
- Le politiche aziendali che istituzionalizzano sempre più disuguaglianze e disparità di genere, spesso queste appaiono neutre ma nella realtà organizzativa sono semi- legittimate andando a privilegiare gli uomini rispetto alle donne.
- La composizione di genere del personale

Ridgeway e Correll (2004) e Ridgway (2006) sostengono che il genere diventa significativo e influente nei comportamenti in contesti dove uomini e donne interagiscono, specialmente in ambienti lavorativi stereotipati sessualmente. In tali contesti, gli stereotipi di genere sono legati a specifiche attività o ruoli lavorativi. Gli studi che esaminano la discriminazione di genere spesso concludono che le donne che lavorano in settori tradizionalmente dominati dagli uomini sono più vulnerabili alla discriminazione e alle molestie sessuali. Questa vulnerabilità può derivare dai tentativi degli uomini di mantenere i loro privilegi in questi ambiti. Tuttavia, altri studi indicano che un aumento della presenza femminile potrebbe intensificare le molestie sessuali, poiché gli uomini percepiscono la crescita della presenza delle donne come una minaccia al loro potere (Migliore; 2024).

L'idea che il genere si apprenda attraverso processi di socializzazione è molto presente all'interno della letteratura sociologica; quest'ultima utilizza la socializzazione per spiegare l'agire diverso di uomini e donne. I processi derivanti dal meccanismo della socializzazione verrebbero mantenuti, nel tempo, da un meccanismo di controllo, noto anche come "ciclo di controllo dell'identità" questo consente all'individuo di confrontare gli standard interiorizzati con le percezioni degli altri e attraverso l'emozione si regola l'interazione tra gli individui. È molto rilevante in queste teorizzazioni il ruolo del contesto culturale che consente l'interiorizzazione di determinati modelli di comportamento (Banno,D' Allura; 2024).

L'agenda 2030 tra i suoi obiettivi da raggiungere entro il 2030 comprende l'obiettivo 5, che propone di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. E se ad oggi sono differenti i paesi che si stanno impegnando a raggiungere questo obiettivo, rimane un dato di fatto affermare che la discriminazione di genere rimane un problema urgente da risolvere nell'immediato. Le aree entro cui le donne in Europa vedono mancanza di parità, secondo la Gender Equality Index, sono il tempo e il potere, in Italia i dati sono più bassi rispetto alla media europea, principalmente per l'area deputata al lavoro, dove si colloca al ventesimo posto tra i paesi europei.

1.4.1 Esplorazione delle politiche di assunzione basate sul merito e delle iniziative di inclusione per migliorare la diversità di genere

La stereotipizzazione, originatasi dai processi di categorizzazione sociale, crea la base per quelli che sono i fenomeni di discriminazione, l'azione discriminatoria ha però esito grazie all'applicazione discrezionale e l'attuazione delle politiche che si reggono sugli stereotipi e i pregiudizi (Bannò, D'Allura 2024). Le politiche sul lavoro, ad oggi, sono elementi di favoreggiamento delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, pur sembrando neutrali. Le politiche legate a maternità, gravidanza o molestie sessuali vengono spesso percepiti in maniera differente in base all'ambiente strutturato di lavoro, ad esempio in ambienti prettamente femminili dove sono politiche più salienti possono comportare comportamenti discriminatori più

evidenti. Differentemente dagli ambienti maschili dove invece l'attuazione delle politiche continua a contribuire negativamente su stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne. Le assunzioni sono anch'esse soggette a stereotipi e pregiudizi, spesso secondo schemi e categorizzazioni sociali che la nostra società ci impone fin da bambini, competenze e mentalità che abbiamo rispetto ad una determinata posizione lavorativa entrano in conflitto con le assunzioni sugli attributi delle donne. Una donna su quattro dice di aver guadagnato di meno rispetto a un uomo che svolge il medesimo lavoro, le donne ad oggi sono più propense ad affermare di essere state trattate come incompetenti unicamente per via del loro genere (Parker et. Al; 2017). Le donne vivono esperienza di discriminazione nelle fasi di reclutamento e selezione, i processi di selezione oggi favoriscono sempre di più candidati di genere maschile soprattutto per i

ruoli tecnici o di leadership come sappiamo l'Italia oggi nella classifica della Gender Equality Index si colloca nelle ultime posizioni rispetto alla componente potere. Spesso però sono anche i contenuti dei colloqui che diventano discriminatori, le donne oggi si aspettano che durante un colloquio gli venga chiesto lo stato civile, la maternità o le intenzioni di avere figli, questo influenza negativamente la possibilità di avanzamento di una donna nel contesto lavorativo (Magnano, Paolillo, Santisi; 2015); tra i casi oggi su episodi di genere e luoghi di lavoro abbiamo quello di Elisabetta Franchi, che ha affermato di assumere in determinate posizioni solo donne “anta”, cioè con più di quarant'anni, perché «se dovevano sposarsi si sono sposate, se dovevano fare figli li hanno fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello». Non volendo entrare nel merito della questione, questo ci evidenzia come a una donna vengono imposte limitazioni e rinunce sul lavoro e sulla vita privata che sono generatori di malessere per l'individuo stesso. Le donne vedono mancarsi processi di promozione e questo favorisce la disparità salariale, dove le donne hanno offerte salariali iniziali di solito più basse rispetto agli uomini. La discriminazione di genere non solo crea malessere per l'individuo stesso ma va anche a intaccare la soddisfazione lavorativa e l'impegno professionale (Kim; 2015). Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, la discriminazione contro le donne e il divario di genere nel contesto lavorativo rimangono sfide significative in molte parti del mondo. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), le donne sono ancora lontane dall'ottenere una parità di genere effettiva nel mondo del lavoro. Molte donne si trovano intrappolate in lavori poco qualificati e ricevono una retribuzione inferiore rispetto agli uomini (Migliore; 2024). L'OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro) considera la parità di genere un elemento fondamentale per contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro e perseguire i suoi quattro obiettivi strategici, che includono:

1. **Promozione di Norme Internazionali sul Lavoro:** L'OIL sviluppa e promuove standard internazionali del lavoro che proteggono i diritti delle lavoratrici e promuovono l'uguaglianza di genere. Questo include convenzioni e raccomandazioni che affrontano specificamente la discriminazione di genere e le molestie sul lavoro.
2. **Creazione di Opportunità Paritarie di Accesso a un Lavoro Dignitoso e a un Reddito Sicuro:** L'OIL promuove politiche che garantiscono alle donne uguali

opportunità di accedere a lavori dignitosi e ben retribuiti, migliorando l'accesso delle donne a settori e posizioni tradizionalmente dominati dagli uomini.

3. **Rafforzamento della Protezione Sociale per Tutti i Lavoratori:** L'OIL lavora per assicurare che tutti i lavoratori, compresi quelli nelle posizioni più vulnerabili, abbiano accesso a una protezione sociale adeguata. Questo è cruciale per garantire che le donne, spesso sovrarappresentate nei lavori precari, abbiano una rete di sicurezza contro le difficoltà economiche.
4. **Potenziamento del Tripartitismo e del Dialogo Sociale:** L'OIL incoraggia il dialogo tra governi, datori di lavoro e lavoratori per creare politiche del lavoro inclusive e per affrontare le discriminazioni di genere. Questo approccio tripartito è essenziale per promuovere la comprensione reciproca e trovare soluzioni condivise alle problematiche di genere nel mondo del lavoro.

Le azioni concrete per la quale oggi si deve lottare per ridurre disparità di genere riguardano l'educazione dei Lavoratori è essenziale promuovere la sensibilizzazione sull'importanza della cooperazione e della diversità attraverso corsi specifici. L'Inclusione nelle Posizioni di Vertice; diversificare l'organigramma aziendale per garantire una rappresentanza equa delle donne in ruoli di leadership. L' Audit sulle Retribuzioni è importante che vengano effettuate revisioni periodiche delle retribuzioni per eliminare le disuguaglianze salariali tra uomini e donne. La flessibilità Lavorativa si deve essere in grado di offrire opzioni di lavoro flessibile per facilitare un equilibrio tra vita professionale e personale. L'Incontro alle Esigenze dei Lavoratori; personalizzando le politiche aziendali per rispondere alle necessità specifiche dei dipendenti. Creare una Leadership esemplare dove ci sia un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, con una politica di tolleranza zero verso la discriminazione di genere (Migliore; 2024).

2° CAPITOLO

2.1 Analisi sulle categorie di genere e disparità nei luoghi di lavoro

Il termine genere sta ad indicare le differenze che la società e la cultura hanno costruito attorno alle identità femminili e maschili, queste differenze sono partite dalle diversità riproduttive e quest'ultime sono state utilizzate per generare un fondamento sulla dicotomia tra le due identità, dicotomia che si estende ai caratteri, al comportamento e aspetti psicologici degli uomini e delle donne. L'ordine di genere, che nella maggior parte dei casi ha creato un rapporto di potere e di gerarchia di ruoli essendo appreso culturalmente viene imposto e tramandato, la norma di genere viene rappresentata dal binarismo maschile e femminile; uniche due possibilità che, erroneamente, vengono identificate come legittime. La rigidità di questa interpretazione cade quando nell'osservare la realtà umana possiamo affermare che esistano molteplici interpretazioni dell'essere maschio e dell'essere femmina, la costellazione dei sessi, generi e degli orientamenti sessuali è parte di una visione più complessa delle nostre identità che però non rientrando nel modello normativo che la società impone rende i soggetti appartenenti a queste categorie vittime di esclusione e discriminazione. Nel corso della storia ci si è aggrappati alle differenze fisiche e comportamentali delle due polarità, uomo donna, per creare disuguaglianze sociali come la divisione del lavoro, lo squilibrio del lavoro domestico e di cura e i diversi accessi nell'autonomia; queste disuguaglianze hanno reso le donne vittime di limitazioni e oppressioni (Bertoglio et.

Al; 2020). La terminologia “genere” ha subito nella cultura popolare un cambiamento di significato, identificando il termine come la rappresentazione dell’esperienza di sottomissione delle donne dall’uomo, così non è; poiché la sua connotazione è in riferimento al processo di costruzione sociale del femminile e del maschile e questa costruzione avviene lungo un continuum in connessione e movimento. La relazione tra le due identità influenza i processi di entrambi in un rapporto di reciprocità; questo risultato è evidente con la venuta del femminismo che con la sua iniziale conseguenza dell’emancipazione della donna ha visto mettere in discussione l’autorità dell’uomo sui diversi contesti. “In campo economico, ad esempio, si fa rilevare non solo l'artificialità della divisione del lavoro tra sessi, ma anche il fatto che c'è una costante sperequazione nella ripartizione delle risorse, nell'accesso alle carriere, nelle retribuzioni a parità di compiti. Se è un fatto che tutte le società adottano una qualche divisione del lavoro tra uomini e donne, è anche vero che questa divisione non risponde ad alcun criterio naturale: ciò che è ritenuto maschile in una popolazione può essere invece compito riservato alle donne in un'altra. In una data società, operazioni riservate in un dato momento storico al gruppo femminile possono diventare di pertinenza maschile in un'epoca successiva.” (Busoni;2002, p. 27). Nel 2018 il World Economic Forum ha pubblicato un report sulle disuguaglianze di genere i quattro punti menzionati sono: la partecipazione e le opportunità economiche, l’istruzione, la valorizzazione politica e la salute e sopravvivenza. La disparità maggiore rilevata in questo report è quella legata alla valorizzazione politica (71,3%), tra i quattro la partecipazione e le opportunità economiche è il punto che ha subito un lieve miglioramento. Ad oggi si prevede che il Gender gap globale verrà abbattuto tra 108 anni e l’Islanda, dal report del 2018, è l’unica nazione ad aver raggiunto maggiormente la parità di genere. Gli assi e i livelli entro cui le donne subiscono discriminazioni e oppressione rimanda al modello dell’Intersezionalità di Crenshaw, che dopo le accuse di segregazione e discriminazione di genere e razziale rivolte alla General Motors nel 1950, ha elaborato la teoria dell’Intersezionalità che ci mostra come le interazioni tra genere, razza e identità sociali abbiano delle conseguenze in termini di potere. Questa teoria è la rappresentazione dei risultati della categorizzazione e cerca di avviare una decostruzione delle categorie e le dinamiche di potere. La metafora del “Soffitto di Cristallo” elaborata da Gay Briant negli anni ottanta mostra le barriere invisibili a cui sono sottoposte le donne negli

avanzamenti di carriera, le donne che si trovano dinanzi a queste barriere subiscono limitazioni nelle promozioni dirigenziali, che avranno come conseguenza una retribuzione economica sempre inferiore rispetto agli uomini. Oggi le donne sono sempre più coinvolte e rilevanti nell'industria e nelle organizzazioni, ma nella maggior parte delle società costituiscono meno del 5% nei ranghi esecutivi (Bertoglio et Al; 2020).

2.1.1 Politiche per affrontare le disparità di genere, il *gender mainstreaming*

La costruzione sociale dello stereotipo di genere passa da quello che si può definire come un normale processo di naturalizzazione di molte pratiche discriminatorie che colpiscono le donne. Oggi di particolare interesse è il tema di come gli stereotipi di genere portino sia alla costruzione che al mantenimento di un'asimmetria di potere tra uomini e donne, in molti contesti. L'«ordine di genere» (Abbatecola e Stagi 2017, 47-48) determina «sia la distribuzione del potere che l'accesso alle risorse materiali e simboliche» (Loretoni 2014, 13). Così le discriminazioni a cui sono soggette le donne non è figlia di una semplice disparità, ma figlia di un sistema di dominio maschile che sottile impregna la società e si fa sempre più subdolo da smantellare e, non solo anche, da percepire (Parolari;2019). Sylvia Walby (classe 1953) nell'identificare la connessione del genere con fattori culturali e strutturali della società ha sviluppato il significato del termine Patriarcato in *Theorizing Patriarchy* pubblicato nel 1990; per indicare il processo attraverso cui gli uomini sfruttano le donne. La Walby stabilisce sei punti cardini del patriarcato: 1) Lo stato, in cui le donne hanno meno potere formale e rappresentanza del governo; 2) La famiglia, il lavoro domestico da sempre rientra nelle attività delle donne; 3)La violenza, le statistiche riferiscono come le donne sono più propense ad essere abusate; 4) Il lavoro, le donne hanno maggiori probabilità di essere pagate di meno rispetto agli uomini; 5) La sessualità, la sessualità di una donna è sempre vista in connotazione negativa; 6) La cultura, l'immagine delle donne è sempre più travisata dai media. Queste sei caratteristiche secondo la Walby formano il dominio maschile della nostra società (Hines; 2021). La discriminazione di genere è il risultato di una relazione causale tra lo stereotipo di genere che alimenta il dominio maschile contribuendo a mantenere e produrre il continuum di discriminazioni di cui sono

oggetto le donne. (Parolari;2019). «La condizione di vulnerabilità nella quale si trovano molte donne non è legata, quindi, a presunte caratteristiche naturali del sesso femminile, ma consiste piuttosto in forme di disempowerment derivanti da un contesto sociale ancora pervaso da stereotipi di genere discriminatori» (Parolari;2019, 101). Combattere gli effetti della discriminazione di genere richiede azioni differenti in relazione alle valenze diverse che assumono gli stereotipi. A livello internazionale per realizzare l'uguaglianza di genere è stato sviluppato il gender mainstreaming, ovvero integrare una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche, regolamenti e programmi di spesa, con l'obiettivo di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e contrastare la discriminazione. Il Gender Mainstreaming integra la prospettiva di genere in ogni fase del processo decisionale per assicurare che le politiche rispondano efficacemente alle esigenze di tutti i cittadini. Non solo evita di perpetuare disuguaglianze, ma le identifica e le corregge, rendendo gli interventi pubblici più equi ed efficaci. Per sviluppare una strategia di gender mainstreaming efficace, è fondamentale un impegno politico per l'uguaglianza di genere e un quadro giuridico appropriato. Oltre a obiettivi concreti, la strategia richiede un piano d'azione ben definito, che consideri il contesto, soddisfi le condizioni necessarie, copra tutte le dimensioni pertinenti, utilizzi metodi e strumenti specifici, assegni chiaramente le responsabilità e garantisca le competenze necessarie per raggiungere i risultati previsti entro un periodo di tempo stabilito. A livello europeo, le istituzioni dell'UE implementano il gender mainstreaming, mentre a livello nazionale è compito dei governi degli Stati membri. La responsabilità, però, non ricade solo su individui o unità specifiche: tutto il personale pubblico, sotto la guida della dirigenza, deve essere coinvolto, supportato da strutture e figure dedicate. Il gender Mainstreaming non deve essere visto come un semplice obiettivo politico in sé, ma come un mezzo per raggiungere l'uguaglianza di genere. Le fasi del ciclo di integrazione sono quattro: 1) la definizione degli strumenti, 2) La pianificazione, 3) L'Azione e 4) Il monitoraggio e la valutazione; il gender mainstreaming è impegnato in un duplice obiettivo, da una parte l'integrazione della prospettiva di genere e al contempo l'implementazione delle misure specifiche per eliminare e prevenire le disuguaglianze di genere. Entrambi gli approcci esistono in relazione, uno non può sostituirsi o attuarsi senza l'altro. (European Institute for Gender Equality, 2024).

2.1.2 Agenda 2030: Obiettivo N° 5, raggiungere l'uguaglianza di genere

L'Agenda 2030 è un piano d'azione globale adottato dalle Nazioni Unite nel 2015, con l'obiettivo di promuovere uno sviluppo sostenibile entro il 2030. I paesi partecipanti si impegnano a non lasciare nessun individuo escluso o indietro nello sviluppo della società. Gli obiettivi presenti nell'Agenda sono 17 e riguardano vari ambiti come la lotta per la povertà, la protezione dell'ambiente, la promozione della pace e l'uguaglianza (United Nations, 2015). Focus di questo elaborato in relazione all'agenda 2030 è l'obiettivo numero cinque, ovvero, quello dedicato alla parità di genere e all'empowerment di tutte le donne e ragazze. Questo obiettivo riconosce l'uguaglianza cioè un diritto umano fondamentale e la base necessaria per un mondo pacifico, sostenibile e prospero. L'obiettivo numero 5 è suddiviso in nove target principali: 1) Porre fine a ogni forma di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze; 2) Eliminare ogni forma di violenza contro le donne e le ragazze. Questo target include anche l'eliminazione del traffico di esseri umani e dello sfruttamento sessuale; 3) Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili; 4) Riconoscere e valorizzare il lavoro di assistenza e domestico non retribuito; 5) Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali; 6) Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi; 7) Intraprendere riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche; 8) Aumentare l'uso delle tecnologie abilitanti, in particolare dell'informazione e della comunicazione; 9) Adottare e rafforzare politiche valide e leggi applicabili per promuovere la parità di genere. La parità di genere non è solo un diritto fondamentale, ma è anche un moltiplicatore di sviluppo. Quando le donne e le ragazze hanno pari opportunità, l'intera società ne beneficia. L'empowerment delle donne contribuisce a migliorare la salute e il benessere delle famiglie, promuove lo sviluppo economico e rafforza le comunità (United Nation, 2015, Goal 5). Dall'implementazione dell'Agenda ad oggi sono stati sicuramente fatti dei passi in avanti, ma nonostante ciò la strada è ancora lunga. La pandemia COVID-19 ha aggravato significativamente le disuguaglianze di genere, incidendo negativamente su vari aspetti della vita delle donne. Il carico di lavoro non

retribuito è aumentato notevolmente per le donne, poiché molte sono state costrette ad assumere ulteriori responsabilità di cura a causa dei lockdown e della chiusura delle scuole. Questo cambiamento ha reso ancora più difficile per le donne mantenere la loro partecipazione al mercato del lavoro, che era già inferiore a quella degli uomini prima della pandemia. Di conseguenza, le donne hanno subito tassi più elevati di perdita di posti di lavoro, in particolare nei settori in cui sono sovrarappresentate, come l'ospitalità e il commercio al dettaglio. Inoltre, la pandemia ha provocato un forte aumento della violenza domestica. Lo stress e le pressioni economiche derivanti dalla crisi hanno aggravato la violenza contro le donne, con molte che segnalano un aumento degli episodi di abuso e meno risorse disponibili per cercare aiuto. La combinazione di questi fattori ha anche influenzato la salute mentale delle donne, portando a livelli più elevati di stress e ansia. La sottorappresentazione delle donne nei ruoli di leadership è stata messa in luce particolarmente durante la pandemia, le donne nonostante rappresentino un'importante forza lavoro per il mercato del lavoro, sono significativamente sottorappresentate nelle posizioni manageriali e nei processi decisionali. (UN Women, 2021). Secondo il World Economic Forum (WEF) Global Gender Gap Report stima che, se le attuali tendenze dovessero continuare, potrebbero essere necessari circa 132 anni per colmare completamente il divario di genere in termini di opportunità economiche e di partecipazione politica purtroppo nonostante le buone intenzioni dell'agenda 2030 questi obiettivi saranno difficili da raggiungere entro i prossimi sei anni (World Economic Forum, 2023).

2.2 Attivismo di genere: dalle ondate femministe al transfemminismo

Durante la prima e la seconda guerra mondiale, le idee radicate sui ruoli di genere cambiarono, questo perché le donne divennero necessarie all'interno delle fabbriche per via della mancanza degli uomini in quando arruolati nell'esercito. Inizialmente ci si aspettava che una volta finita la guerra le donne sarebbero tornate a svolgere, unicamente, il lavoro di cura della casa, dei figli e dei mariti, che tornavano dalla guerra; così non fu. La libertà sperimentata diede vita a un processo di cambiamento che dalle due guerre ad oggi non si è più fermato, i ruoli di genere e il concetto stesso di

quest'ultimo iniziano a disfarsi e ad evolversi. Questo periodo, prende il nome di prima ondata femminista, riferito ai movimenti femministi che si svilupparono tra il XIX e il XX secolo, Questa prima ondata è concentrata su quelle che sono le questioni legali come il diritto di voto, denominato il suffragio delle donne e il diritto delle donne di possedere proprietà, divorziare e chiedere la custodia dei figli. Dal suffragio delle donne presero il nome le suffragette, ovvero donne attiviste che si impegnarono principalmente nel Regno Unito e negli Stati Uniti per il diritto di voto. Tra queste ricordiamo Emmeline Pankhurst, Christabel Pankhurst, Sylvia Pankhurst e Alice Paul, ma ce ne furono tante altre (Hines,2021). Il diritto delle donne in Italia fu ottenuto nel contesto della seconda guerra mondiale come parte di un processo più ampio di democratizzazione e riforma politica. Le donne ottennero il diritto di voto in Italia il 2 Giugno 1946, durante il referendum che portò alla nascita della Repubblica Italiana, Il diritto di voto fu concesso a tutte le donne italiane maggiorenni. Questo fu il risultato dell'adozione della legge n. 88 del 10 marzo 1946, che sancì la partecipazione politica delle donne (Furio 2001). Tra le figure importanti in Italia ci fu Nilde Iotti, ricordata come pioniera nella politica italiana e come una figura di importanza fondamentale nella lotta per l'uguaglianza di genere. La prima ondata femminista è riconosciuta come quella che diede l'impulso alla seconda ondata, ovvero quel periodo che va dagli anni 60' agli anni 80' del 900, dove si iniziano ad includere le disuguaglianze di fatto, la sessualità e i diritti riproduttivi. Quelli erano anni in cui l'attivismo diventa molto diffuso. Negli Stati Uniti La National Organization for Women, la National Association for the Repeal of Abortion Laws si concentrarono sui diritti coniugali e riproduttivi, la famiglia, l'uguaglianza sul posto di lavoro, la sessualità e la fine della violenza contro le donne. La seconda ondata ha preso con sé i gruppi di persone lgbt che si concentravano sui diritti dei gay, lesbiche e transgender, il pubblico che iniziò ad attivarsi era più ampio e l'obiettivo non fu più solo acquisire diritti che venivano spesso violati a donne e persone queer, ma di cruciale importanza divenne l'idea del costruito di genere come flessibile e mutevole. Il passaggio di tale concetto aiutò notevolmente le femministe nel criticare l'idea che i ruoli di genere fossero fissi, sfidando la teoria che incalzava in quegli anni, in cui la disuguaglianza tra uomini e donne fosse predeterminata. L'Attivismo è proseguito senza sosta per tutta la metà del XX secolo, e seguirono la terza ondata che andò dagli anni 90' agli anni 2000, fino ai recenti movimenti

femministi, indicati di rado come quarta ondata. Negli ultimi anni tra le iniziative da ricordare troviamo la campagna MeToo, il termine nacque da un hashtag creato dall'attivista Tarana Burke nel 2006, solo nel 2017, dopo le accuse di violenza contro il produttore Harvey Weinstein milioni di utenti usarono l'hashtag per rivelare di aver subito abusi fisici e psicologici. La campagna MeToo nonostante si è spesso concentrata sulla violenza sessuale e psicologica di cui sono vittime le donne, negli anni ha evidenziato lo squilibrio di potere, in particolare professionale, in relazione agli stereotipi di genere che definiscono la cura dei bambini e il lavoro domestico come "lavoro da donne". La svalutazione della femminilità pone le donne in situazioni di svantaggio, rendendo complicato l'abbattimento delle barriere alzatesi dalla tradizionale costruzione dei ruoli di genere (Hines, 2021). Il genere, però, non si muove da solo; Kimberlé Crenshaw (classe 1959) ha iniziato a parlare per questa ragione della teoria dell'Intersezionalità, ovvero la tendenza dei sistemi di oppressione verso le minoranze di sovrapporsi. Il genere non viaggia da solo poiché è connesso ad altre posizioni strutturali, come possono essere la classe sociale o l'appartenenza etnica. Essere una donna bianca etero cisgender è diverso dall'essere una donna nera lesbica o trans. Le oppressioni al quale vengono sottoposte delle minoranze non vanno mai unicamente analizzate nella sfera di un'unica struttura ma secondo la teoria dell'intersezionalità è la relazione tra le strutture che ci permette di avere un quadro completo. Nel 2007 Julia Serano sottolinea che la teoria trans, in lotta alla costruzione del genere come elemento binario, può illuminare questioni che affliggono persone di ogni genere ed evidenzia come i movimenti dei diritti trans e quello femminista possano allinearsi. Il Transfemminismo abbraccia così l'internazionalità e la sovrapposizione delle oppressioni, sostiene il diritto di ogni persona di vivere e identificarsi secondo la propria identità di genere, si impegna nella violenza e le discriminazioni di genere, di cui sono spesso vittima donne e persone trans e sfida le norme di genere tradizionali patriarcali (Stryker, 2008).

2.2.1 Il Ruolo dell'attivismo online nel sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni di genere

Secondo recenti studi oggi i giovani sembrano attivarsi di più rispetto a differenti questioni che toccano la nostra società rispetto alle vecchie generazioni; Millennials e Generazione Z sono sempre più coinvolti nelle attività di attivismo sociale, politico e ambientale (Haris, 2020). Nel caso di questo elaborato, l'attivismo femminista ha assunto un ruolo di primo piano nei notiziari, basta guardare i titoli di questi ultimi per trovare sforzi di studentesse e studenti che si impegnano nella lotta al sessismo o alle violenze sessuali. Questo cambiamento e miglioramento di rotta è sicuramente da attribuire in gran parte all'utilizzo dei Social Media, i social media hanno reso più facile per i giovani organizzarsi, condividere informazioni e partecipare a campagne sociali (Washington; Marcus, 2020). L'attenzione dei media sull'attivismo femminista dei giovani di oggi non ha precedenti. Oggi sempre più spesso ragazze utilizzano i social media per sfidare il sessismo, le molestie sessuali e la violenza che incontrano nel mondo quotidiano. I giovani diventano così i nuovi occhi e volti attraverso cui guardare il femminismo, all'interno dei social mondo principalmente dei nativi digitali, Le attività dell'Attivismo Digitale sono svariate, si ritrovano attività simboliche per il quale si mostra unicamente il proprio sostegno e attività che richiedono partecipazione e coinvolgimento (Greijdanus et al, 2020). I social media sono oggi diventati il mezzo per cui si possono favorire queste attività consentendo ad una vastità di utenti di condividere le proprie esperienze personali, esprimere opinioni e comunicare con utenti simili a noi. Ad oggi i social, si prenda in esempio Tik Tok, forniscono agli utenti pagine personalizzate in base agli interessi e alle attività più desiderate dal cliente, le persone oggi sono più connesse che mai. Questo ha permesso alle community di farsi sempre più ampie e di sponsorizzare attività e sensibilizzare gli utenti anche quando l'utente stesso non chiede di ricevere informazioni (Greijdanus et al, 2020). Nonostante si possa pensare che le attività di attivismo online e offline siano separate così non è, molte ricerche vedono le due attività come complementari. Se l'attivismo online da una parte si dedica alla sensibilizzazione e al mandare input informativi all'utente, dall'altra parte permette il passaggio dall'online all'offline attraverso azioni più tangenti. L'Attivismo Online ha sicuramente aiutato le proteste e le manifestazioni ad essere organizzate senza la presenza di strutture formali, oggi posso io individuo dare il mio contributo ad una manifestazione e all'organizzazione di quest'ultima anche attraverso il mio computer. Ciò che sicuramente nasce come dubbio è l'utilizzo dell'anonimato, è

vero che l'anonimato oggi garantisce agli individui uno spargere odio a macchia d'olio senza avere conseguenze, il mondo dei social ne è pieno; basta guardare post di ragazze in costume su Instagram o video di due ragazzi omosessuali che si baciano su tik tok per capire quanto le persone grazie all'anonimato riescono a prendersi il diritto di propagare odio. L'altra faccia della medaglia, legata al femminismo online e all'utilizzo dell'anonimato è la possibilità che quest'ultimo faciliti il coinvolgimento di persone che per paura del giudizio o per semplice pigrizia, dato il costo che richiede l'attivismo offline, verrebbero meno (Mendes et al,2018). Un esempio di come il mondo digitale abbia aiutato l'attivismo, già citato nel paragrafo precedente, è il movimento sociale MeToo, diventato virale nel 2017, prese piede però grazie a Tara Burke nel 2006 come supporto per le donne nere e indigene vittime di violenza. Il 24 ottobre 2017 attraverso un tweet di Alyssa Milano che accusava il produttore di Hollywood Harvey Weinstein di abusi e violenze sessuali; iniziò a divulgare su twitter l'hashtag MeToo. Quello che fece l'attrice fu di coinvolgere i propri follower a fare lo stesso, attraverso la sua esperienza personale, quel tweet venne visualizzato 12 milioni di volte e furono in migliaia gli utenti che iniziarono a denunciare abusi e violenze attraverso i social. L'Impatto del movimento MeToo, non si fermò unicamente al mondo dei social; persone del mondo dello spettacolo vennero denunciate e ancora oggi vengono affrontate conseguenze legali e professionali significative. Le aziende e le istituzioni si ritrovano a dover rivedere le proprie politiche interne riguardanti le molestie sessuali e ha rinnovato i dibattiti sulle dinamiche di potere e sulle disuguaglianze di genere che esistono nella nostra società e nei contesti occupazionali. Le critiche a MeToo furono notevoli, il movimento infatti ha vissuto poco tempo dopo dalla sua esplosione mediatica l'effetto backlash, ovvero critiche e resistenze sia a livello collettivo che individuale. Le persone iniziarono a temere il rischio che potessero essere sollevate false accuse, l'atteggiamento di molti uomini nei confronti delle donne nei contesti lavorativi cambiò e queste ultime iniziarono ad essere escluse dai colleghi maschi. Resta di fatto che MeToo fu uno dei movimenti sociali digitali che ebbe un effetto senza precedenti (Filerbon & Loney-Howes,2019). Ciò che rende importante questo fenomeno è la condivisione delle esperienze personali, permettendo così di comprendere che la violenza di genere è radicata nella nostra società e che non è un'eccezione, ma parte integrante della quotidianità (Mendes et al, 2019) . L'attivismo digitale consente agli

individui di informarsi e documentarsi intervenendo nelle lotte, infatti negli ultimi anni le femministe hanno cominciato a sfruttare i social media per portare avanti le loro battaglie. Le piattaforme social favoriscono il dialogo e permettono la costruzione di community in cui sentirsi rappresentati. Se da una parte troviamo tanti aspetti positivi, come ogni fenomeno che si sviluppa e diventa virale, dall'altra parte non mancano gli aspetti negativi; uno tra i tanti sono le nuove forme di misoginia nei confronti del femminismo e di alcune femministe, molte donne attiviste hanno infatti sottolineato di essere spesso state vittime di esperienze di trolling, ovvero esperienze di negatività e ostilità nei confronti del loro essere femministe. Questo però non ferma le attiviste a continuare nella sensibilizzazione attraverso i media, anche perché i social rappresentano comunque il mezzo più sicuro entro cui esprimere la propria opinione. Da questo concetto nasce la contraddizione che queste persone vivono tra l'online in cui vi è una massima libertà di espressione e l'offline dove l'ostilità che investe le attiviste non sempre è facile da gestire (Mendes et al, 2018).

2.3 Analisi delle Discriminazioni di Genere nel Contesto Occupazionale

Sebbene la presenza delle donne all'interno della nostra società e del mondo del lavoro abbia guadagnato sicuramente ampio spazio, i tempi entro cui le donne entrano effettivamente all'interno del mondo del lavoro sono assai recenti, precisamente negli anni Sessanta. Per tale ragione la figura femminile ad oggi si inserisce all'interno dei contesti lavorativi con difficoltà e con non pochi sacrifici, tale fatica è dettata dalla serie di pregiudizi e stereotipi che si hanno sul ruolo della donna nella nostra società. Il potere e la carriera sono solitamente caratteristiche che vengono attribuiti alla figura maschile differentemente dal lavoro domestico e la cura della famiglia che sono attività attribuite alla figura femminile (Bombelli,2004). Oggi le campagne che sfidano gli stereotipi stanno in primis lottando per attribuire un valore paritario al lavoro domestico rispetto a quello che definiamo come il lavoro tradizionale, normalmente retribuito, questo perché a attribuirgli un valore minore genererebbe una svalutazione della femminilità che rende difficile alle donne "casalinghe" la rivendicazione del loro status pari a quella degli uomini (Hines,2021). Con il passare degli anni sicuramente questa concezione della

donna sta via via subendo un superamento; ma non basta poiché nell'immaginario comune lo stereotipo di genere rimane fisso e intrinseco ad ogni individuo, andando ad alimentare giorno per giorno quello che chiamiamo divario di genere. Durante studi e ricerche sono state elaborate diverse chiavi interpretative per interpretare le ragioni alla base del divario di genere; due sono i principali filoni di interesse. Uno di questi leggere la differenza tra le due categorie in chiave biologica, l'altra sulla base della costruzione dell'identità. Sulla questione biologica lo psicologo Simon Baron Cohen definisce la differenza fra uomo e donna una questione di cervello; secondo Cohen un cervello maschile è differentemente programmato da quello femminile, il primo è strutturato per attività più scientifiche, razionali e il loro approccio è più manageriale, mentre quello femminile è un cervello più empatico strutturato verso la cura e il servizio degli altri. Questi studi per quanto possano essere contrastati, e sicuramente non inglobano nella loro visione i processi di socializzazione alla quale gli individui sono sottoposti quotidianamente; ricerche hanno dimostrato che a livello biologico la presenza elevata dei livelli di testosterone negli uomini li porterebbe a una maggiore propensione nel campo professionale, rispetto alla presenza di ossitocina nelle donne che spiegherebbe la significativa propensione alla cura della famiglia. La prospettiva identitaria, invece analizza le differenze sulla base della costruzione identitaria degli uomini e delle donne, la costruzione dell'identità è parte di un processo di conferme e disconferme, rinforzi e punizioni a cui l'individuo è sottoposto dall'esterno (Bombelli,2004). La teoria della socializzazione di genere esamina come le aspettative sociali e culturali influenzano i comportamenti, le aspirazioni e le percezioni di genere nei bambini e negli adolescenti. Analizza i processi attraverso i quali i ruoli di genere sono trasmessi e interiorizzati, e discute le implicazioni per lo sviluppo psicologico e sociale. Gli uomini spesso sono incoraggiati a essere più assertivi e ottimisti, mentre le donne possono essere socializzate per essere più prudenti e riflessive, il che potrebbe influenzare le loro percezioni di speranza e ottimismo; questo processo inevitabilmente influenzerebbe l'approccio con cui l'individuo uomo o donna si avvicina al mondo occupazionale e quali sfide può incontrare, differenti per le due categorie (Stockard; 2006) . Anche l'etica entro cui si collocano i due generi è differente, secondo Jean Piaget l'etica maschile è incentrata sul risultato differentemente da quella femminile che è orientata ai risvolti che le azioni hanno sugli altri pur sacrificando esigenze e bisogni. Bombelli

(2004) ci spiega come queste differenze emergano pure sui luoghi di lavoro; le donne percepiscono il lavoro come un'azione di gruppo, un atto che non è rivolto puramente al cliente e all'acquisto, ma che porta con sé concetti quali la lealtà e l'identificazione, le donne si muovono nella prospettiva del "noi". Questa lettura delle differenze tra i due generi, non presenta il sostanziale problema, bensì è leggere queste differenze in chiave stereotipata, basate sul pregiudizio, che non permette alle differenze di essere valorizzate e utilizzate nei contesti lavorativi. Le caratteristiche empatiche delle donne, la lealtà e l'identificazione che portano con sé potrebbero essere di grande aiuto per le aziende, che invece decidono di ancorarsi allo stereotipo della donna come "curatrice della casa e della famiglia". L'immagine della donna oggi ha sicuramente acquisito una visione diversa, le donne sono più autonome e libere sotto molti aspetti, tra tutti in prima linea abbiamo il lavoro e la carriera. Eppure l'adesione degli stereotipi colloca la donna al "lavoro domestico, secondo Eagly e Karau (2002) e la loro Teoria del Ruolo Congruente; che si basa sull'idea che esistono aspettative di ruolo specifiche per uomini e donne. I ruoli di genere tradizionali vedono gli uomini come agentici (assertivi, ambiziosi, dominanti) e le donne come comunali (affettuose, empatiche, collaborative). Si evidenzia così che i ruoli di leadership, che sono maggiormente agentici, si adattano maggiormente ai ruoli di genere tradizionali maschili che a quelli comunali delle donne. Quando le donne assumono ruoli di leadership, si crea un'incongruenza tra il ruolo di genere associato alla femminilità e il ruolo di leadership che richiede agenticità. Questa incongruenza può portare a pregiudizi contro le donne leader, poiché la loro leadership viene percepita come meno appropriata o meno efficace rispetto a quella degli uomini. L'incongruenza e il conseguente pregiudizio possono limitare l'accesso delle donne alle posizioni di potere e influenzare negativamente la loro performance e percezione sul lavoro. Gli uomini, al contrario, sono spesso avvantaggiati perché i ruoli di leadership sono visti come una naturale estensione dei loro ruoli di genere tradizionali. Così gli uomini appaiono più inclini ad aderire maggiormente agli stereotipi di genere, specialmente in contesti professionali dove la leadership è in gioco, questo perché storicamente i ruoli di genere maschili sono stati associati a maggiori privilegi e poteri (Eagly, Karau; 2002).

2.3.1 Identificazione delle forme comuni di discriminazione di genere sul posto di lavoro, come il gender pay gap e la segregazione occupazionale

Le forme di discriminazione sono il risultato di stereotipi di genere e pregiudizi radicati nella società, questi ultimi si inseriscono anche all'interno dei diversi mondi occupazionali; per tali ragioni pratiche aziendali inique e una distribuzione diseguale della responsabilità familiare contribuiscono a perpetuare la disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro. Le relazioni di disparità occupazionali fra uomo e donna riguardano principalmente i livelli di retribuzione, i settori lavorativi e l'accesso alle posizioni di vertice. Il divario di genere e la discriminazione delle donne sui luoghi di lavoro possono essere di due tipologie: orizzontale e verticale. La segmentazione orizzontale relega la donna al lavoro domestico, di cura della famiglia; la segmentazione verticale si basa sull'idea che le donne siano meno capaci di ricoprire posizioni dirigenziali o di alto livello, o che non possano dedicare abbastanza tempo e impegno a causa delle responsabilità familiari. Martini e Picardo (2009) hanno parlato di teorizzazione del lavoro femminile, ossia quel fenomeno che vede le donne più adatte a lavori con scarso riconoscimento economico e sociale. In Europa ad oggi esiste anche un forte divario del percorso di studi scelto tra uomini e donne, basti pensare che oggi solo il 17% delle donne europea sceglie un percorso con discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) (ISTAT, 2017). Le donne incontrano non poche difficoltà all'interno del mondo occupazionale, partendo da quella che è la ricerca del lavoro; ad esempio Paula Parfitt, specialista in management e selezione del personale, parla di un pregiudizio implicito agli individui che si riscontra durante i colloqui di lavoro, la studiosa dice che se i colleghi uomini spesso vengono scelti per il potenziale che possiedono, diverso è il trattamento per le lavoratrici donne che vengono giudicate per l'esperienza pregressa. Inoltre, alle donne viene spesso richiesta la capacità di riuscire a conciliare lavoro e vita familiare (Hines, 2021). Nonostante le discriminazioni di genere presenti nel mondo lavorativo siano diversificate su differenti livelli, quella che oggi ha maggiore attenzione da parte di studiosi, ma non solo, anche politici e gruppi di attivisti è il *Gender Pay Gap* (Cuttillo, 2020). Il gender pay gap è la differenza media di retribuzione tra uomini e donne che lavorano, espressa come percentuale del salario maschile rispetto a quello femminile; in Europa le donne sembrano guadagnare il

16% in meno rispetto agli uomini (European Commission, 2013). Le cause del fenomeno sono diverse, alcune volte la discriminazione si presenta in maniera diretta, derivante da un ingiustificato trattamento diverso tra uomini e donne, altre volte la discriminazione è più sottile. Il divario salariale può essere calcolato in base a diverse misure come il salario medio orario, settimanale o annuale, ed è influenzato da una serie di fattori. La prima osservazione che siamo tenuti a fare è che le donne lavorano solitamente meno ore durante la settimana, questo perché vi è la necessità di dover riservare il proprio tempo per poterlo dedicare anche alla famiglia. Apparentemente queste scelte sembrano “volontarie”, così non è, da un lato questa scelta causa un salario inferiore per le donne, dall'altra parte le basse aspettative sulle retribuzioni portano le donne stesse a rinunciare alle ambizioni di carriera; inoltre riprendendo il tema delle discipline STEM, le donne tendono spesso a fare carriera in ambiti che sono marginali rispetto agli uomini, dove i salari mensili e annuali sono nettamente inferiori. Gli studi e le ricerche hanno però evidenziato che le donne tendono a sottovalutare le proprie capacità, questo spesso le porta a rinunciare alla negoziazione con i datori di lavoro per un salario superiore. Il divario salariale fra uomo e donna nonostante trovi molteplici spiegazioni, a partire dalle competenze possedute dai due sessi fino ad arrivare all'assenza di donne in posizioni manageriali, la più concreta è quella rilegata alla responsabilità che la donna ha verso la casa e la cura della famiglia, ruolo che le impedisce di poter aspirare ad avanzamenti di carriera pari a quelli degli uomini (European Commission, 2013). La discriminazione di genere all'interno dei luoghi di lavoro, probabilmente la più evidente, è quella della segregazione verticale o anche chiamata soffitto di vetro, tale metafora viene utilizzata per identificare delle barriere invisibili ma reali che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di vertice e manageriali all'interno delle aziende. Sicuramente rispetto a quarant'anni fa la situazione è differente ma nello stesso momento il problema non può considerarsi risolto; in Italia le donne manager sono pochissime e prevalentemente quando lo fanno accade per piccole imprese di piccole-medie dimensioni. Come per il *gender pay gap* anche il soffitto di vetro porta con sé cause ben specifiche, Bombelli (2000) ha distinto tre sistemi alla base della segmentazione verticale: cause culturali, aspetti fondati sul pregiudizio fra gli studi principali ricordiamo quella di Eagly e Karau (2002); cause contingenti, ovvero quelle intrinseche alla dimensione femminile, la principale tra

queste è la maternità, e le caratteristiche etico-valoriali, che spiegano la fatica sperimentata dalle donne ai vertici delle aziende, spesso i valori intrinseci alle donne contrastano i valori dominanti del mondo del lavoro. Questi elementi non lavorano separati, ma spesso in relazione evidenziando così come l'ascesa delle donne nelle posizioni di vertice sia di difficile realizzazione. Per questo motivo, è essenziale rivedere i modelli di gestione delle risorse umane nelle aziende, con un duplice obiettivo: promuovere lo sviluppo professionale delle donne e potenziare la loro autostima e consapevolezza. Oltre a favorire una maggiore partecipazione femminile in ruoli di rilievo, è importante implementare programmi di mentorship e formazione continua che forniscono alle donne gli strumenti necessari per superare gli ostacoli legati al soffitto di vetro. Questo approccio aiuterà le donne a superare le barriere che spesso le mantengono al di sotto del soffitto di vetro, consentendo loro di riconoscere e far emergere il proprio valore. Creare un contesto aziendale che incoraggi e supporti attivamente queste dinamiche è cruciale affinché le donne possano accedere a ruoli di leadership e realizzare appieno il proprio potenziale, contribuendo in modo significativo alla crescita e al successo delle organizzazioni. (Bombelli,2000)

2.3.2 Effetti delle discriminazioni di genere sul benessere psicologico e la soddisfazione lavorativa

Nei paragrafi precedenti sono state analizzate le discriminazioni di genere, le loro cause come si insediano nella nostra società e nel mondo del lavoro, nello specifico. Possiamo affermare quindi che le disuguaglianze di genere esistono e si manifestano in molteplici ambiti come le attività intraprese, l'accesso e il controllo delle risorse. Abbiamo visto che il genere è formato da norme socialmente costruite che generano ruoli e relazioni di potere; le norme vengono apprese dai processi di socializzazioni, quindi possiamo definirlo come un costrutto mutevole, flessibile. Le disuguaglianze di genere, sembrano colpire maggiormente le donne, che si trovano in una posizione di svantaggio rispetto agli uomini (Papa,2021). Quando vi è disuguaglianza, il rischio per gli individui è che godano di una cattiva salute, questo spesso accade perché la disparità è causa di discriminazioni, stereotipi e pregiudizi, studi hanno visto come il pregiudizio implicito colpisce le minoranze anche all'interno dei sistemi sanitari, tra gli studi ricordiamo

quello di Blair et al (2013) sul pregiudizio implicito dei medici nei confronti dei pazienti neri. Le disuguaglianze aumentano i livelli di stress e di ansia delle persone che ne sono vittime. A favore di questo, prendiamo in esempio uno studio condotto nel 2021 da Roxo, Ambra e Perelman, gli studiosi hanno deciso di indagare come le differenze di genere hanno influenzato la salute fisica e mentale in Europa negli ultimi anni, e come i livelli di parità e uguaglianza potrebbero aver modellato questi cambiamenti. I risultati mostrano come le donne hanno una maggiore probabilità rispetto agli uomini di avere problemi di salute, il 17% in più degli uomini nel dettaglio, Per misurare il livello di disuguaglianza di genere è stato utilizzato il *Gender Equality Index* , questo strumento ha permesso di esaminare e monitorare l'evoluzione dell'uguaglianza di genere in tutti i paesi europei i dati hanno mostrato che i paesi con una maggiore uguaglianza di genere nella società, ovvero con un punteggio GEI più alto, hanno riportato maggiori problematiche di salute dovuti alle disuguaglianze di genere. Possiamo affermare che la cattiva salute è quindi più comune nelle donne. Le disuguaglianze di genere sono presenti in maniera persistente dal 2004 al 2016 con una diminuzione di queste non significativa, o comunque non come quella che ci si aspetta. Questa stagnazione può essere correlata alla bassa occupabilità femminile; nel momento in cui le donne godessero di uno status socio-economico che garantisce a sé stesse un'indipendenza e una soddisfazione di carriera, dal momento in cui ci vi sarà un aumento della forza lavoro femminile, da quel momento potremmo iniziare a intravedere effetti benefici sulla salute delle donne poiché ci sarà una promozione dell'emancipazione economica, dell'interazione sociale e dell'autostima. Con l'ingresso sempre più pronunciato delle donne nel mondo del lavoro si è iniziato a parlare di discriminazioni, violenze e molestie che queste subiscono all'interno dei contesti occupazionali (Papa,2021). Lo stress lavoro-correlato, analizzato attraverso una prospettiva di genere, rappresenta una concezione innovativa che sfida le tradizionali visioni maschili del mondo del lavoro. Per molto tempo, le questioni legate alle differenze di genere in ambito lavorativo sono state trascurate, concentrando l'attenzione prevalentemente su aspetti specifici come la maternità e le misure di tutela per le donne in gravidanza e allattamento. Tuttavia, negli ultimi anni, le politiche e le azioni comunitarie hanno cominciato a considerare con maggiore attenzione la variabile di genere, portando a un crescente interesse per le differenze di genere nello stress lavoro-correlato. Un passo significativo in questa

direzione è rappresentato dal decreto legislativo 81/2008, che ha introdotto misure importanti per affrontare lo stress sul lavoro (Silvestri, 2016). Gli studi sul tema hanno messo in luce differenze significative tra lavoratrici e lavoratori, identificando tre principali fattori di stress legati al genere:

1. **Conciliazione vita-lavoro:** La difficoltà di bilanciare le responsabilità familiari e lavorative rappresenta una delle principali fonti di stress per le donne. Ancora oggi, le donne si occupano in misura maggiore rispetto agli uomini dell'accudimento di figli e familiari anziani, mentre spesso svolgono anche un'attività lavorativa a tempo pieno. Un'indagine ISTAT ha rivelato che, mentre gli uomini dedicano in media 2 ore al giorno per assistere i familiari, le donne ne dedicano 5 e mezza. Inoltre, una donna in Italia ha mediamente 81 minuti al giorno di tempo libero in meno rispetto a un uomo (Silvestri, 2016).
2. **Tipologia del lavoro:** Le donne sono frequentemente impiegate in ruoli con minore responsabilità e autonomia, spesso caratterizzati da monotonia e ripetitività. Questo le espone a lavori precari e limita le loro opportunità di carriera e retribuzione. In Italia, solo il 5% delle donne raggiunge posizioni apicali nelle aziende, a causa del cosiddetto "soffitto di cristallo", un'invisibile barriera che le tiene lontane dalle posizioni di vertice, spesso a causa di meccanismi di discriminazione sottili o distorsioni cognitive. Inoltre, le donne sono spesso coinvolte in attività assistenziali simili a quelle che svolgono in famiglia, rischiando un aumento dello stress e un possibile abbandono prematuro della professione. I dati mostrano anche che il grado di insoddisfazione lavorativa delle donne è superiore a quello degli uomini, e le donne con contratti atipici manifestano maggiore disagio legato alla scarsa stabilità professionale (Silvestri, 2016).
3. **Molestie e Mobbing:** le molestie nei luoghi di lavoro sono sempre esistite, ciò che lascia stupefatti è che è un tema di recente scoperta, questo perché le donne ad oggi hanno iniziato a dare significato a quei comportamenti maschili che una volta, anni fa, venivano visti come un normale prezzo da pagare per il fatto stesso di essere donne: Secondo l'unione europea sulla tutela degli uomini e delle donne 1991, si parla di molestie quando esistono tre concetti cardini; la reiterazione ossia l'insistenza da parte degli uomini nel sessualizzare le donne,

intenzionalità, quando il comportamento sessista è attuato con l'intento volontario di offendere e l'indesiderabile, ossia quando un comportamento, frase normalmente identificato come "complimento" "avviene senza il consenso da parte di chi lo subisce. Questi comportamenti spesso però sono di difficile valutazione, poiché inglobano in sé la percezione soggettiva di chi subisce il comportamento stesso (Silvestri,2016). Il mobbing, viene definito da Leymann come "una modalità di comunicazione ostile e non etica diretta sistematicamente da uno o più soggetti verso un solo individuo che è così spinto e mantenuto in una condizione di impotenza" (Leymann; 1996, p.168). Le forme più diffuse di mobbing sono le calunnie sistematiche, i maltrattamenti verbali, le minacce e la marginalizzazione dell'individuo (De Carlo, Falco, Capozza et al. 2008). Un importante studio condotto in quest'ambito è quello effettuato dall'Università degli studi di Pavia di Tonin e collaboratori (Silvestri,2016), che hanno elaborato i dati di pazienti esaminati presso l'ambulatorio di Medicina del Lavoro, di tale Università, tra il 2001 e il 2009. Tra i lavoratori con "sindrome da mobbing" diagnosticata, si è riscontrata una netta preponderanza di sesso femminile (65%). Del 65% delle donne vessate; la percentuale più alta rientra nella fascia d'età compresa tra i 34 e i 45 anni; si tratta di soggetti con scolarità medio -elevata e la professione prevalente è quella impiegatizia. In particolare, riguardo al primo dato, è interessante notare che la fascia di età tra i 34 e i 45 anni è, spesso, quella caratterizzata dall'incremento degli impegni legati all'ambito familiare. È emerso, infatti, che i comportamenti mobbizzanti verso le donne tendono a presentarsi soprattutto al rientro dalla maternità, quando si ha più necessità di allontanarsi, con una certa frequenza, dal lavoro per provvedere alle cure familiari. È ragionevole ipotizzare che il maggiore accanimento verso il sesso femminile sia, almeno in parte, dovuto al fatto che esso rappresenta la categoria che più frequentemente ricorre a particolari agevolazioni contrattuali come riduzioni di orario, congedi e aspettative. In tali casi può accadere che, dopo averle instillato colpevolizzazioni per disagi (veri o presunti) dovuti alle sue assenze, la lavoratrice venga isolata (Silvestri, 2016).

Un' importante relazione da mettere a punto è quella tra le discriminazioni di genere e la soddisfazione lavorativa percepita dall'individuo che ne è vittima. Uno studio che

esamina questa connessione è quello di Tara e Zhang (2023), gli studiosi mirano a indagare i modi in cui le percezioni delle persone sulla discriminazione di genere sul posto di lavoro influenzano i livelli di soddisfazione lavorativa, attraverso una dettagliata attenzione sulle esperienze soggettive, l'obiettivo è catturare gli elementi sottili che le valutazioni oggettive spesso perdono. È stato utilizzato un modello di ricerca quantitativo, un questionario su scala likert a 5 punti, e sono stati raccolti dati di indagine da un'ampia gamma di lavoratori del settore dell'istruzione. In primis è stata riscontrata una percezione prevalente da parte dei lavoratori dell'istruzione per la discriminazione di genere. I risultati hanno suggerito inoltre una connessione sostanziale tra la discriminazione subita e la soddisfazione lavorativa (Tara; Zhang, 2023).

Table 2: What effects does perceived gender discrimination have on workers' internal, external, and total job satisfaction?

<i>Percentage Statistics</i>		<i>Descriptive</i>				
Respondents	SA	A	N	DA	SD	N
	MEAN	STD-DEVIATION				
Teachers	3	64		10	22	1
270				2.5111	0.86542	

Le discriminazioni di genere hanno effetti profondamente dannosi sia a livello individuale che sociale. Le vittime di tali discriminazioni possono subire una riduzione delle opportunità di carriera, sperimentare un peggioramento della salute mentale e fisica, e affrontare difficoltà significative nel bilanciare la vita professionale e familiare. A livello organizzativo, queste discriminazioni portano a una perdita di talento e a un ambiente di lavoro meno inclusivo, che può ridurre l'efficienza complessiva e limitare le possibilità di innovazione e crescita. Sul piano sociale, le disuguaglianze di genere perpetuano ingiustizie sistemiche e ostacolano il progresso verso una società più equa e prospera. Questi effetti evidenziano l'importanza di promuovere politiche e pratiche che garantiscano parità di trattamento e opportunità per tutti, indipendentemente dal genere (Papa, 2021).

2.3.3 Costi economici e sociali delle discriminazioni di genere per le organizzazioni, il mercato e la comunità nel suo complesso

Gli stereotipi di genere sono dannosi per le donne per molteplici ragioni; poiché influenzano negativamente le loro aspettative e quelle dei datori di lavoro, distorcendo gli investimenti in capitale umano e le scelte di carriera. Inoltre, questi stereotipi generano effetti di retroazione che perpetuano le disuguaglianze nel tempo. Ma ciò che va evidenziato è che, la segregazione occupazionale ha soprattutto ripercussioni negative sull'economia, poiché diminuisce l'efficienza del sistema e limita le prospettive di sviluppo. Questa affermazione è supportata da almeno tre considerazioni principali. In primo luogo, l'esclusione prevalente delle donne da molte occupazioni rappresenta uno spreco significativo di talento e risorse umane. Gli stereotipi che orientano le donne verso pochi settori sovraffollati (Bergmann 1974) e che svalutano le professioni prevalentemente femminili comportano un sottoutilizzo del potenziale della forza lavoro femminile. In secondo luogo, la segregazione occupazionale contribuisce alla rigidità del mercato del lavoro, limitandone la capacità di adattarsi ai cambiamenti tecnologici. Infine, la segregazione verticale impedisce ai talenti più promettenti di raggiungere le posizioni di vertice nelle gerarchie aziendali, privando la società del beneficio derivante da una leadership più competente e diversificata (Silvestri; 2016). Le organizzazioni che si concentrano sull'emancipazione femminile e che promuovono politiche di uguaglianza di genere sperimentano maggiori successi aziendali; programmi e iniziative delle organizzazioni si stanno impegnando per creare ambienti inclusivi, dove le donne non hanno solo ruoli marginali, ma veri e propri ruoli di potere. Si è infatti notato che una maggiore uguaglianza di genere percepita all'interno delle aziende aumenta la produttività e l'efficacia organizzativa, portando vantaggi alle aziende in termini di accesso e competenze migliori dei suoi dipendenti, una riduzione dell'assenteismo, bassi tassi di turnover, una maggiore innovazione e l'aumento delle molestie e violenze sessuali, che hanno elevati costi economici per le aziende. Le ricerche hanno dimostrato, inoltre, la presenza di un aumento del fatturato e della redditività; aziende con programmi per promuovere l'uguaglianza di genere sperimentano il 25% in più di probabilità di sperimentare un reddito superiore. La leadership femminile in azienda

sembra incrementare la sostenibilità aziendali; queste aziende riducono il loro impatto sull'ambiente, portano a una riduzione di gas serra e a relazioni solide con i dipendenti, evitano azioni di insider trading, frode e altre pratiche non etiche. Oltre il contributo che l'uguaglianza di genere può dare alle aziende, sembra aiutare anche il mercato nel suo complesso, si è infatti notato che aziende gender equality hanno un accesso più ampio ai fornitori di alta qualità andando a ridurre i costi di approvvigionamento, l'immagine dell'azienda all'interno del mercato e a dispetto dei propri clienti cambia, un 'azienda che si impegna in diversità, inclusione, sostenibilità oggi ha maggiori vantaggi reputazionali. Come abbiamo visto l'uguaglianza di genere riduce costi di un mercato intero e di un'azienda che ne è portatrice, oltre questi due rami della nostra società ne gode però anche una comunità intera. Si è stimato che entro il 2025 il PIL globale potrebbe aumentare di 28 trilioni di dollari attraverso gli investimenti nell'uguaglianza di genere, generando inevitabilmente una crescita economica, il clima di investimento avrebbe uno sviluppo notevole sia a livello nazionale che a livello settoriale. La riduzione dei costi aziendali sarebbe notevole grazie a programmi gender equality, questo perché spesso le discriminazioni contro le donne, le accuse di discriminazioni di genere, così come accuse di molestie e violenze psicofisiche, portano le aziende a incorrere in rischi legali, operativi, di reputazione e di brand, rischi finanziari (). Si prendi in esempio il caso di Elisabetta Franchi, l'imprenditrice del brand di lusso "Elisabetta Franchi", dopo le sue affermazioni dove esprimeva la sua preferenza nell'assumere donne over 40 per posizioni di responsabilità nella sua azienda perché, secondo lei, queste donne hanno già "fatto tutto quello che dovevano fare", inclusi "due giri di boa" (in riferimento a maternità e figli), le hanno sicuramente causato dei problemi alla reputazione del brand, inoltre l'inadeguata comunicazione per rimediare ha suscitato reazioni molto negative da parte dei clienti. Questo caso ci mostra come ancora oggi le donne, soprattutto e non solo, in ambito lavorativo non hanno gli stessi diritti degli uomini; e che il pregiudizio implicito che porta a discriminazioni nei confronti di un altro individuo non è solo intrinseco, integrato e utilizzato a livello intergruppi ma anche intragruppi (Penner et. al., 2009).

2.3.4 Impatto della dominanza sociale sulle opportunità di carriera e sul trattamento sul posto di lavoro

La teoria della dominanza sociale, sviluppata da Sidanius e Pratto (1999), suggerisce che le persone con alti livelli di orientamento alla dominanza sociale (Social Dominance Orientation, SDO) tendano a preferire gerarchie sociali rigide e inique. Di conseguenza, queste persone mostrano una minore propensione verso modelli economici orientati all'equità e all'inclusione sociale. La teoria della dominanza sociale comprende concetti come i "miti legittimanti", che includono credenze, ideologie e pratiche utilizzate per giustificare le disuguaglianze esistenti. Gli stereotipi di genere ne sono un esempio: credenze che rappresentano gli uomini come naturalmente più assertivi e adatti alla leadership, mentre le donne sono viste come più empatiche e orientate alla cura. Questi stereotipi possono essere utilizzati per giustificare la disparità di genere nei ruoli di leadership e nelle posizioni lavorative più remunerative. Gli studi hanno dimostrato che gli uomini tendono ad avere livelli di SDO più elevati rispetto alle donne, il che implica una maggiore propensione a sostenere gerarchie sociali rigide e inique e ad aderire agli stereotipi di genere (Pratto, Sidanius, Stallworth et al., 1994). Le persone con alti livelli di SDO percepiscono le politiche redistributive e prosociali come una minaccia per le gerarchie esistenti. Pertanto, elevati livelli di SDO sono associati a una minore inclinazione verso l'economia sociale e una maggiore preferenza per un'economia conservativa che mantiene le disuguaglianze tra i gruppi (Sidanius, Pratto, 1999). L'interazione tra dominanza sociale, stereotipi di genere e la legittimazione delle disuguaglianze può influenzare il modo in cui le persone vengono valutate, basandosi su caratteristiche di gruppo come il genere piuttosto che su capacità e sforzi individuali. Le persone con elevati livelli di SDO tendono a sostenere che le disuguaglianze sociali siano giustificate e interpretano il merito in modo distorto, dove il successo è considerato meritato solo quando rispecchia le gerarchie sociali tradizionali. Questa legittimazione delle disuguaglianze porta al rifiuto di politiche egalarie, come le quote di genere, con la scusa di promuovere il "merito". Questo rifiuto è spesso mascherato da pregiudizi impliciti, dove il concetto di merito, visto come un costrutto neoliberista e maschilista, avvantaggia i gruppi dominanti (Pratto, Sidanius, Levin, 2006). La Teoria della Dominanza Sociale è «il tentativo di comprendere come i gruppi basati sulla

gerarchia sociale si formano e si mantengono» (Pratto et al. 2006, p. 272). La SDT postula l'ipotesi dell'invarianza secondo cui il grado di dominanza sociale si correla al genere per ragioni di diversità sociobiologica (Sidanius et al. 1999), critiche considerano questa però una conseguenza secondaria. Un'ipotesi assai diffusa, analizza le diversità di genere dal punto di vista dei ruoli culturali spiegando che le disparità in termini d'identità sociale e autorappresentazione di sé che uomini e donne derivano dai rispettivi modelli culturali (Dambrun et al. 2004), le indagini di Pratto (2006) evidenziano che gli uomini risultano rappresentati in ruoli istituzionali più strutturati gerarchicamente, come militari, polizia, avvocati, giudici, business executive etc... mentre le donne lo sono di più in categorizzati i ruoli riguardanti l'attenuazione delle gerarchie, come insegnanti, assistenti sociali, volontari della carità etc... (Pratto et al. 2006). Le persone con alti livelli di SDO utilizzano spesso la categorizzazione per giustificare e rafforzare le disuguaglianze, adottando miti legittimanti, cioè credenze e ideologie che rendono accettabili le differenze di status e potere tra i gruppi. Il rapporto tra dominanza sociale e categorizzazione dimostra come le disuguaglianze sociali siano non solo il prodotto di dinamiche di potere, ma anche di processi psicologici e culturali che normalizzano e perpetuano le differenze tra i gruppi. Per affrontare le disuguaglianze sociali, è essenziale comprendere e sfidare questi meccanismi di categorizzazione e le ideologie che li sostengono (Pratto, Sidanius, Stallworth et al., 1994).

3° CAPITOLO

3.1 Neoliberismo: Fondamenti e Impatti

La Crisi del 2007-2008 portò con sé effetti di grande importanza, sull'economia e sulla vita delle persone, la sua pervasività mise in ginocchio aziende, famiglie e un'intera società alla quale aspettavano anni di profonda decrescita. Ad accompagnare questa crisi, troviamo una sorta di credo filosofico che si stava man mano estendendo nel

mondo, questo era denominato “Neoliberismo”, era un approccio culturale che con la propria visione di concepire l’individuo e la società portava a forme sempre più ampie di vulnerabilità. Fu Milton Friedman ad esporre i punti cardini per una visione della realtà neoliberista; iniziando a parlare di eliminazione delle regole che limitano i profitti, privatizzazione e riduzione delle spese sociali. Insomma il concetto di Friedman era chiaro meno stato e più mercato. I settori politici di tutto il mondo iniziarono a fare propria questa cultura, e le politiche sia di destra che di sinistra uniscono i principali partiti conservatori e progressisti per avvantaggiare un gruppo ristretto di persone che era concentrato sull’arricchimento individuale. Il potere non era più di una società, il potere non era più nelle mani di un governo che doveva pensare al benessere dei propri cittadini; ma bensì nelle mani di multinazionali, banche e imperi commerciali. Uno dei fenomeni che apparentemente sembra aver aiutato il nostro mondo era la delocalizzazione delle imprese, aziende di differenti settori durante la crisi iniziarono a spostarsi dai paesi occidentali per iniziare a produrre in paesi dove i costi erano più bassi, questo ha sicuramente giovato a quei paesi dove regnava la povertà, ma l’altra faccia della medaglia ci spiega come quel contesto lì ad oggi rimane comunque più povero a confronto dei paesi occidentali e che la sicurezza lavorativa e lo sfruttamento di minori e non, va sempre ad aumentare. A detenere il vero potere è un numero ristretto di persone ad oggi, persone che fanno parte di un’élite e questa élite ha un’enorme influenza sui politici, che costruiscono leggi sul favoreggiamento di questi individui. Il fulcro del neoliberismo è l’economia, la crescita e lo sviluppo economico; la crescita di mercato fa nascere sempre nuovi prodotti, nuove imprese, idee e mercati; gli individui oggi vengono istruiti per comprendere che il benessere è legato alle cose materiali. La libertà e le iniziative individuali, hanno cambiato le loro connotazioni e sono state usate come armi per detenere il potere sempre nelle mani delle stesse persone. La circolazione delle idee, informazioni, prodotti, imprese e mercati ha dato vita, partendo dalle radici del neoliberismo, alla globalizzazione; un fenomeno di grandissima importanza, per lo scambio culturale, sociale, politico e tecnologico; che ha favorito la nascita di identità multiculturali. Ma come ogni fenomeno porta con sé una visione negativa, il movimento incontrollato dei capitali ha garantito la diffusione della cultura neoliberista, seppure nascosta dietro il decoro della democrazia; ha agevolato la delocalizzazione che ha favorito l’industrializzazione dei paesi meno sviluppati; ma ha generato sentimenti di

precarietà e insicurezza lavorativa nei paesi più sviluppati. La globalizzazione oggi più che mai si muove in maniera rapida, nel futuro ci aspetta grazie ad essa cambiamenti nei modi di lavorare; cambiamenti che abbiamo già potuto sperimentare con la pandemia COVID-19, si prenda in esempio lo Smart Working; questo garantirà grandi benefici per l'abbattimento culturale e le possibilità lavorative diventeranno molte di più per gli individui, occorre ovviamente una rete tecnologica importante. L'impatto della cultura neoliberista e quello della globalizzazione hanno generato un incremento delle disuguaglianze nella nostra società, prima tra tutte la disuguaglianza economica, quella legata all'accesso al lavoro, alle retribuzioni e alle conseguenti condizioni di vita. Le conseguenze delle disuguaglianze possono essere svariate, relative allo stato di salute psico-fisico e non, ma la conseguenza che più colpisce oggi il nostro mondo è la povertà; oggi abbiamo famiglie, giovani, donne che vivono in stati di deprivazione materiale, non è possibile permettersi un'abitazione, un pasto proteico o un letto al caldo. Fra coloro che sperimentano queste situazioni di disagio, troviamo individui con storie di migrazioni, i giovani adulti, le donne, persone queer, piccoli imprenditori, persone con disabilità o problemi psichiatrici. La povertà però non si limita alla mancanza di un bene o di denaro, essere povero rende gli individui più vulnerabili alle discriminazioni, una persona povera viene percepita come ignorante, incompetente, sporca tutte caratteristiche che, partendo da stereotipi e pregiudizi, generano esclusione. Individui che vivono in tali condizioni di vulnerabilità, dovranno combattere contro problematiche di tipo psicologico: stress, ansia, depressione, scarsa fiducia, insoddisfazione, la messa in atto di comportamenti antisociali, probabilmente per garantirsi un pasto caldo. Tutto questo non si fermerà ad un'unica generazione, la povertà nelle famiglie non riesce a garantire formazione, istruzione e un futuro stabile per i figli, che saranno costretti a cercare lavoro il prima possibile accettando anche di poco dignitosi, la povertà rende invivibile il presente e senza nessuna immaginazione un futuro, bensì caratterizzato da insoddisfazione. La crisi e la visione neoliberista, come già detto, ha avuto forti ripercussioni anche sui giovani e sulle possibilità occupazionali, la precarietà oggi ha favorito lo sviluppo di un altro fenomeno quello dei NEET (Not in Education, Employment or Training), sono giovani che abbandonano la scuola e non entrano nel mondo del lavoro, qui è l'orientamento che dovrebbe agire insieme alle scuole, orientare i giovani al lavoro in modo differente da come fa oggi, evitando così

tassi di abbandono scolastici sempre più alti e tassi di disoccupazione giovanile sempre più preoccupanti(Nota; Soresi, 2020),

3.2. Economia del Futuro: Prospettive e Tendenze

Le scienze economiche oggi stanno subendo, come moltissimi altri settori, un cambiamento di rotta; questo anche dovuto all'estensione del neoliberismo e della globalizzazione. Uno degli eventi che ha sicuramente messo in evidenza il cambiamento che le scienze economiche stanno vivendo è la vincita del Premio Nobel per l'economia nel 2019 da parte dei tre studiosi Michael Kremer, Abhijit Banarjee e Esther Duflo; che hanno dato il loro contributo all'economia parlando di lotta alla povertà e alle disuguaglianze sociali. Fu un passo importante, perché era la prima volta nella storia dell'economia che il Nobel venisse vinto da chi non aveva presentato algoritmi e modelli teorici che portassero all'aumento della ricchezza ma da chi invece aveva intuito che lo sviluppo economico non potesse prescindere da determinati valori. Fra le tendenze più in voga alle quali l'economia presta la propria attenzione troviamo l'inclusione e la sostenibilità (Nota, Soresi,2020). Importanti teorizzazioni sono state fatte sul rapporto tra l'economia e la sostenibilità, oggi più che mai si parla di Green Economy, quest'ultima fa riferimento ad un'economia in grado di contenere l'impatto ambientale, l'obiettivo di quest'ultima è favorire uno sviluppo economico, ovvero produrre business e generare un guadagno, ma guardando alla visione ambientale e a questa come un investimento (Rugiero, Travaglini; 2011). Kate Raworth, nel 2017 ha sviluppato un modello economico con un approccio innovativo e sostenibile che permette di affrontare le sfide economiche, sociali e ambientali nel XXI secolo. Questo modello prende il nome di "economia a ciambella" o in Inglese "Doughnut Economic". L'economia a ciambella si concentra su come l'economia può proseguire il suo normale sviluppo in termini di ricchezza e guadagno mantenendo al contempo sia una base sociale, che ambientale, che garantisca benessere per tutti gli esseri umani e per il nostro pianeta terra. Questo modello propone una visione dell'economia rappresentata graficamente come una ciambella, composta da due anelli concentrici. L'anello interno rappresenta il limite sociale, ovvero il livello minimo di risorse e servizi necessari per garantire il benessere umano, come cibo, acqua pulita, istruzione, salute, uguaglianza e

partecipazione politica. Questi elementi costituiscono la "base sociale" che non deve essere violata. L'anello esterno, invece, rappresenta il limite ecologico, che definisce i confini planetari da non superare per evitare danni irreversibili agli ecosistemi della Terra, come il cambiamento climatico, la perdita di biodiversità, l'acidificazione degli oceani e la deforestazione. L'area tra questi due limiti costituisce lo "spazio sicuro e giusto per l'umanità", dove l'economia può prosperare senza compromettere il pianeta o la dignità umana. L'obiettivo del modello a ciambella è quello di creare un equilibrio tra il soddisfacimento dei bisogni fondamentali di tutte le persone e il rispetto dei limiti ecologici della Terra. Esso invita a ripensare i concetti tradizionali di crescita economica illimitata, spostando l'attenzione dal PIL come principale misura del successo economico verso indicatori che includano il benessere umano e la sostenibilità ambientale. La critica mossa all'economia tradizionale è che questa è spesso focalizzata sulla crescita del PIL senza considerare i costi ambientali e sociali associati. Raworth contesta questa visione lineare, sostenendo che la crescita infinita non è possibile su un pianeta con risorse finite. La "crescita per la crescita", infatti, può portare a squilibri sociali, disuguaglianze crescenti e degrado ambientale. Al contrario, l'economia a ciambella incoraggia politiche che promuovano un benessere umano sostenibile. Questo modello non è solo una teoria, ma viene applicato anche in pratica da diverse città, come Amsterdam, che si sono ispirate all'economia a ciambella per definire le proprie strategie di sviluppo sostenibile. Amsterdam, per esempio, ha adottato questo modello per affrontare problemi come l'inquinamento, l'uso del suolo e l'uguaglianza sociale. Inoltre, l'economia a ciambella viene utilizzata per ripensare le filiere di produzione, il design dei prodotti e per promuovere l'economia circolare, che incoraggia il riutilizzo e la riduzione degli sprechi.

Le implicazioni di questo modello sono significative sia per le imprese che per i governi. Le imprese sono invitate a valutare il loro impatto non solo in termini di profitti, ma anche in termini di sostenibilità sociale ed ecologica. I governi, d'altra parte, sono spinti a rivedere le loro politiche economiche e fiscali per promuovere un'economia che operi all'interno dei limiti ecologici e che affronti le disuguaglianze sociali. L'economia a ciambella offre diversi vantaggi. Promuove uno sviluppo più equo e sostenibile, aiuta a prevenire il collasso ambientale attraverso la gestione dei limiti planetari e incoraggia l'innovazione verso pratiche economiche più sostenibili e

circolari. Tuttavia, presenta anche delle sfide. Cambiare il paradigma economico dominante è complesso e richiede un grande cambiamento culturale, politico ed economico. Inoltre, la misurazione del successo economico basato su questo modello richiede nuovi indicatori e strumenti che non sono ancora completamente sviluppati. L'economia a ciambella offre un quadro potente per ripensare l'economia globale, enfatizzando la necessità di bilanciare le esigenze umane con i limiti ecologici del pianeta. Si tratta di un approccio che cerca di armonizzare prosperità e sostenibilità, guadagnando sempre più attenzione da parte di accademici, politici e attivisti in tutto il mondo (Raworth, 2017).

3.3 Costruzione di un Futuro Inclusivo e Sostenibile

Quando pensiamo al futuro non possiamo fare a meno di pensare a chi lo vive, l'essere umano oggi sta vivendo tutti quegli effetti che i comportamenti di altri esseri umani, nelle generazioni passate, hanno messo in atto. Dopo la bomba atomica lanciata nel deserto del Nuovo Messico il 16 luglio 1945 la terra ha iniziato a subire una serie di effetti negativi che la stanno mettendo a dura prova, a partire dall'aumento di CO₂ e di CH₄, all'invasione della plastica nei nostri mari fino ad arrivare ai cambiamenti climatici che stanno portando allo scioglimento dei ghiacciai. Già nel 1972 Meadows e colleghi svilupparono un modello, in cui mostravano le catastrofi alla quale stava andando incontro il nostro pianeta terra e sostenevano che attraverso un cambio di comportamento sarebbe stato possibile un riequilibrio; il Club di Roma, da sempre in prima linea sulla questione accolse le conclusioni e avviò un dibattito che dura ancora tutt'oggi. Le ultime informazioni che ci sono state fornite sulla situazione del nostro pianeta terra prevedono 4 scenari:

- 1) Se non ci saranno delle modifiche nelle politiche attuali, già nel 2025 le disuguaglianze economiche saranno sempre più presenti, l'instabilità politica che si genererà porterà a conflitti sociali, inoltre i danni climatici saranno osservabili in tutte le aree del mondo.
- 2) Il secondo scenario ci spiega che se la crescita economica dovesse continuare, senza prendere in considerazione programmi sostenibili e inclusivi, le disuguaglianze entro il 2050 - 2060 saranno enormi, la classe media potrebbe

- ufficialmente sparire, e il mondo suddiviso tra poveri e ricchi (un gruppo ristretto); inoltre i ripetuti danni ambientali porteranno a flussi di migrazione verso i pochi territori che non saranno colpiti da povertà e cambiamenti climatici
- 3) Il Club di Roma ci dice anche che se un cambiamento dovesse avvenire nelle abitudini di vita degli esseri umani e da parte delle leadership mondiali, questo porterà a un ritardo di ciò che aspetta al nostro pianeta terra e agli esseri umani, entro il 2050 la situazione climatica e sociale sarà comunque peggiorata; ciò significa che il peggio sarà solamente rinviato
 - 4) Il quarto scenario è ciò in cui il Club di Roma spera, ma per poter avviarsi occorre una transazione decisa, tutto deve partire dai grandi vertici con: la riduzione del carbone, la sostenibilità alimentare, oggi le aziende di produzione alimentare sono le principali fonti di inquinamento, favorire l'istruzione nei paesi più poveri, favorire la parità di genere e un'equa distribuzione della ricchezza.

La sostenibilità e l'inclusione sono due concetti strettamente intrecciati, che insieme formano il nucleo di una visione di progresso equo e duraturo per la società. La sostenibilità, che riguarda il rispetto e la protezione delle risorse naturali e l'equilibrio degli ecosistemi, non può essere pienamente realizzata senza una dimensione sociale che promuova l'inclusione di tutte le persone. Un approccio sostenibile riconosce che il benessere umano e la giustizia sociale sono componenti fondamentali della sostenibilità stessa. Ai giorni nostri con l'aumento delle ingiustizie sociali e il diffondersi del disagio per le fasce di popolazione più vulnerabili si deve parlare di inclusione distinguendola da quelli che sono i concetti di integrazione e inserimento; se l'idea di inserimento è basata sui principi di accesso e stare accanto e l'idea di integrazione sui principi di fare con e assieme a, l'idea di inclusione si focalizza sul contesto e la capacità da parte degli ambienti di garantire l'accessibilità e una partecipazione attiva a tutti, garantendo una vita soddisfacente ad ogni individuo. Secondo Shafik Asante (2002) l'inclusione è in stretto contatto con il concetto di unicità; l'essere unici ci separa da quel processo di categorizzazione che etichetta gli individui e li rende vittima di stereotipi e pregiudizi, noi viviamo in un mondo che prende le persone li inserisce, li categorizza e li etichetta secondo norme sociali che si sono perpetuate nei secoli, l'idea dell'unicità porta con sé ambienti comuni e strettamente inclusivi volti alla personalizzazione del mondo. Ad

oggi però non è necessario che la giurisdizione internazionale riconosca l'universalità dei diritti umani, sotto questo aspetto grandi passi sono stati fatti da parte della *Dichiarazione universale dei diritti umani* del 1948, dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'unione Europea* del 2000 e anche dalla *Carta dei diritti universali del lavoro*, ciò che occorre sono garanzie, azioni positive a vantaggio di tutti gli individui, questo è ciò che sostiene la *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* del 2006, che puntualizza il garantire in ogni parte del mondo i diritti umani anche alle persone che sono in condizioni di vulnerabilità, in questo caso di disabilità. L'inclusione per garantire una partecipazione attiva della vita sociale si avvale anche di visioni e atteggiamenti che vengono definiti cosmopoliti, spostarsi oltre i confini nazionali oltrepassare i limiti della propria comunità intraprendendo una vita multiculturale. Vertovec (2016) elabora un modello di analisi in cui vengono individuate 5 visioni del cosmopolitismo; la prima è quella socioculturale, che evidenzia tutti i cambiamenti sociali e culturali che la globalizzazione ha portato con sé, la seconda quella filosofica, gli individui qui sono cittadini diversificati ma che rimangono focalizzato sui diritti umani il rispetto dell'altro e dell'ambiente, la terza dimensione è quella politica, gli obiettivi politici devono essere volti al bene di tutti, la quarta esamina il cosmopolitismo come un insieme di atteggiamenti che valorizzano l'eterogeneità degli individui; la quinta, invece, indaga il cosmopolitismo come un insieme di competenze che favorisce la relazione con l'altro pur mantenendo l'unicità. Gli studi sul cosmopolitismo sono pochi ma si è visto che atteggiamenti di tipo cosmopolita sono associati positivamente ad apertura nei confronti delle diversità e delle novità. Oggi spesso si parla di sostenibilità professionale; la sostenibilità nel corso degli anni ha preso differenti connotazioni, si parla di sostenibilità ambientale, ovvero quello che considera l'uso delle risorse del nostro pianeta terra, di sostenibilità sociale, che è quella che garantisce il benessere ad un'intera società e poi abbiamo la sostenibilità professionale che fa sì che ogni individuo abbia una vita di qualità negli ambienti occupazionali. La vita occupazionale è il frutto di interconnessioni, la sostenibilità professionale non è, quindi, un processo che lavora solo sulla gestione individuale di quanto avviene a livello lavorativo, ma soprattutto la necessità che vi sia una stretta collaborazione fra le persone, differenti e uniche (Nota, Soresi, 2019). L'inclusione nel mondo del lavoro è fondamentale per garantire che ogni individuo, indipendentemente dalla propria origine,

genere, età, abilità o background socio-economico, abbia accesso a opportunità eque e condizioni di lavoro dignitose. Un ambiente di lavoro inclusivo non solo valorizza la diversità delle esperienze e delle competenze, ma riconosce anche l'importanza di creare spazi in cui tutti possano contribuire pienamente e sentirsi parte integrante della comunità lavorativa. Storicamente, il lavoro è stato un fenomeno significativo che ha contribuito a delineare l'umanità, permettendo agli individui di esercitare razionalità, pensiero e immaginazione, e di interagire con la società. Le riflessioni sul lavoro e sulle lotte sociali legate al capitale, al valore e allo sfruttamento hanno portato a progressi che hanno migliorato le condizioni di vita, anche lavorative. Tuttavia, oggi il lavoro e la vita sociale sono caratterizzati da tendenze preoccupanti, come il crescente individualismo, la precarietà lavorativa e la polarizzazione, che erodono la dignità e la salute delle persone. Queste problematiche si inseriscono in un contesto di scelte politiche miopi che favoriscono il consumismo sfrenato e lo sfruttamento delle risorse naturali, mettendo a rischio il futuro del pianeta. Inoltre, l'aumento delle migrazioni, l'automazione in diversi settori e la richiesta costante di competitività e resilienza portano a un clima di incertezza e insicurezza, minando il benessere delle persone e spingendole a disinvestire nella propria identità. Le tradizionali associazioni tra interessi, formazione e lavoro stanno diventando obsolete, sostituite da dinamiche basate sulla flessibilità, precarietà e competizione. Di fronte a queste sfide, è necessario ripensare l'orientamento professionale e l'inclusione lavorativa, concentrandosi su come aiutare le nuove generazioni e le persone vulnerabili a navigare in un mondo globalizzato e influenzato da politiche neoliberiste (Nota, 2019).

3.3.1 Sfide e Opportunità per un Futuro Inclusivo e Sostenibile

Il futuro è dietro l'angolo, la generazione Z e le generazioni future dovranno fare i conti con i tassi di incertezza, i cambiamenti e gli impatti negativi che sembrano sempre di più anticipare un futuro catastrofico. La visione neoliberista della realtà ha portato a enfatizzare politiche economiche e sociali, la mercificazione, i nuovi mercati e le nuove

idee diventano la base e il contorno della nostra società, e l'individuo diventa così un soggetto interessato a massimizzare i profitti, l'economia diventa il centro di tutto e si distacca dai contesti sociali, accentuando le disuguaglianze. La visione neoliberista toglie al povero per dare al ricco; i concetti di equità, giustizia e inclusione dovrebbero diventare la base dell'economia. Le disparità economiche e sociali, che si manifestano in termini di reddito, accesso all'istruzione, alla sanità e alle opportunità di lavoro. Queste disuguaglianze compromettono il potenziale di crescita economica e sociale inclusiva, limitando le opportunità per gruppi vulnerabili e marginalizzati. La sfida risiede nella promozione di un'economia che possa crescere senza esacerbare le disuguaglianze. È ormai evidente che l'essere umano non sta vivendo in modo sostenibile, tutta la produzione dei beni si è basata su una visione di sfruttamento delle risorse, questo danneggia il nostro pianeta e incrementa la povertà e la disuguaglianza (Nota, Soresi, Santilli, 2019) Un esempio è il cambiamento climatico; il cambiamento climatico rappresenta una delle minacce più significative per la sostenibilità globale. Gli impatti del riscaldamento globale, come l'innalzamento del livello del mare, l'aumento delle temperature, eventi climatici estremi, e la perdita di biodiversità, pongono sfide enormi alle economie e alle società. La gestione sostenibile delle risorse naturali è cruciale, ma incontra resistenze dovute a interessi economici consolidati e a una mancanza di consenso politico globale. La pressione crescente sulle risorse naturali, come acqua, terra e materie prime, crea sfide significative per la sicurezza alimentare e per la sostenibilità della produzione agricola. La crescita della popolazione globale richiede una gestione sostenibile delle risorse per garantire che tutte le persone abbiano accesso al cibo necessario per vivere una vita sana e attiva. Una delle altre sfide che dobbiamo affrontare è quella della digitalizzazione e della robotizzazione, nonostante queste innovazioni hanno aiutato l'essere umano a fare grandi passi in avanti e accelerato processi, che senza la tecnologia, avrebbero avuto un lento se non nullo progresso; oggi si parla di quarta rivoluzione industriale. Insieme alla digital transformation, è arrivata la disruptive innovation, è quel concetto che spiega e analizza la parte distruttiva delle tecnologie, cambiano i prodotti e i servizi, alterano le professioni e la loro velocità non permette all'essere umano di stargli a tempo con i passi, portando a costanti innovazioni e idee. Sebbene l'innovazione tecnologica possa apportare enormi benefici in termini di efficienza e crescita economica, comporta rischi

significativi per l'occupazione e la stabilità sociale. L'automazione e l'intelligenza artificiale stanno trasformando il mercato del lavoro, eliminando alcuni tipi di lavoro mentre ne creano altri, spesso con una distribuzione ineguale. L'integrazione di strategie per un futuro inclusivo e sostenibile rappresenta una necessità improrogabile. Mentre le sfide sono molteplici e complesse, esistono anche numerose opportunità che, se colte, possono trasformare il nostro modo di vivere e lavorare in direzione di una maggiore equità e sostenibilità come la Transizione Verso un'Economia Verde. La spinta verso un'economia a basse emissioni di carbonio offre opportunità significative per innovare nei settori delle energie rinnovabili, dell'efficienza energetica, della mobilità sostenibile e dell'economia circolare. Questa transizione non solo aiuta a mitigare i cambiamenti climatici, ma crea anche posti di lavoro "verdi" e nuove industrie sostenibili. : Le sfide globali richiedono però risposte collettive. Una maggiore cooperazione internazionale tra governi, settore privato, organizzazioni non governative e comunità locali possono fornire soluzioni più coordinate ed efficaci per affrontare le crisi globali e promuovere uno sviluppo sostenibile. È fondamentale adottare un approccio olistico, combinando politiche innovative, pratiche sostenibili e collaborazioni a diversi livelli per costruire un futuro più giusto e resiliente per tutti (Nota, Soresi, Santilli, 2019).

4° CAPITOLO

4.1 Introduzione e Ipotesi

Come si è visto nei capitoli precedenti dell'elaborato, il privilegio della categoria maschile nella nostra società è sempre stato una forza determinante e potente; il patriarcato attraverso l'ideologia del ruolo di genere esalta e mantiene i sistemi di potere che collocano la donna in posizioni inferiori rispetto all'uomo (Ajala, Wulemat; 2013), le differenze di genere e gli stereotipi della nostra attuale società si sono aggrappati nel

corso dei secoli alle differenze fisiche e comportamentali delle due polarità, uomo donna, per creare disuguaglianze sociali come la divisione del lavoro, lo squilibrio del lavoro domestico e di cura e i diversi accessi nelle autonomie; queste disuguaglianze hanno reso le donne vittime di limitazioni e oppressioni (Bertoglio et. Al; 2020). Le lotte femministe, così come l'attivismo di genere fondato dall'unione del femminismo moderno dell'europa del XIX secolo e dei primi movimenti per i diritti della comunità lgbtqia+, rappresenta un'evoluzione che rafforza la posizione di queste minoranze all'interno di una società patriarcale (Hines; 2021). L'attivismo coinvolgendo individui e gruppi, creando la visione comunitaria, accresce la consapevolezza e la capacità di agire di questi ultimi; ottenendo un cambiamento positivo (Aminur, 2013; Oni, 2011). La discriminazione di genere crea malessere nell'individuo e condizioni di vulnerabilità rischiose per le donne, ma va anche a intaccare la soddisfazione lavorativa e l'impegno professionale (Hines; 2021). Sono differenti le teorie che nel corso degli anni hanno ipotizzato che i livelli di ottimismo, speranza e prospettiva temporale potessero essere diversi tra i due sessi, uomo donna; così come le teorizzazioni che gli uomini sembrano aderire maggiormente agli stereotipi di genere. La teoria della socializzazione di genere esamina come le aspettative sociali e culturali influenzano i comportamenti, le aspirazioni e le percezioni di genere nei bambini e negli adolescenti. Analizza i processi attraverso i quali i ruoli di genere sono trasmessi e interiorizzati, e discute le implicazioni per lo sviluppo psicologico e sociale suggerendo così che le differenze di speranza e ottimismo tra uomini e donne possono derivare dalle diverse aspettative sociali e norme di genere. Gli uomini spesso sono incoraggiati a essere più assertivi e ottimisti, mentre le donne possono essere socializzate per essere più prudenti e riflessive, il che potrebbe influenzare le loro percezioni di speranza e ottimismo (Stockard; 2006). Ad ogni modo sono differenti gli studi che hanno rilevato la non esistenza di differenze significative nella speranza e nell'ottimismo tra i sessi, tra questi troviamo quello del Giornale Internazionale di psicologia Indiana di Choudhary, A. & Ghosh, (2024) e quello dell'Università degli studi della Georgia di Johnson (2018) che ha evidenziato attraverso un test T per campioni indipendenti differenze minime ($p < 0.05$) tra maschi e femmine sui livelli di ottimismo. La teorizzazione che gli uomini aderiscono maggiormente agli stereotipi di genere ha diffuse basi teoriche, tra queste troviamo quella di Eagly e Karau (2002) denominata la Teoria del Ruolo Congruente

che si basa sull'idea che esistono aspettative di ruolo specifiche per uomini e donne. Questi ruoli di genere tradizionali vedono gli uomini come genetici (assertivi, ambiziosi, dominanti) e le donne come comunali (affettuose, empatiche, collaborative). Si evidenzia così che i ruoli di leadership, che sono maggiormente genetici, si adattano maggiormente ai ruoli di genere tradizionali maschili che a quelli comunali delle donne. Quando le donne assumono ruoli di leadership, si crea un'incongruenza tra il ruolo di genere associato alla femminilità e il ruolo di leadership che richiede agenticità. Questa incongruenza può portare a pregiudizi contro le donne leader, poiché la loro leadership viene percepita come meno appropriata o meno efficace rispetto a quella degli uomini. L'incongruenza e il conseguente pregiudizio possono limitare l'accesso delle donne alle posizioni di potere e influenzare negativamente la loro performance e percezione sul lavoro. Gli uomini, al contrario, sono spesso avvantaggiati perché i ruoli di leadership sono visti come una naturale estensione dei loro ruoli di genere tradizionali. Questo studio aiuta a spiegare come gli uomini siano più inclini ad aderire maggiormente agli stereotipi di genere, specialmente in contesti professionali dove la leadership è in gioco, questo perché storicamente i ruoli di genere maschili sono stati associati a maggiori privilegi e poteri (Eagly, Karau; 2002). I diversi studi condotti sulle differenze di genere hanno condotto all'ipotesi che le donne sembrano avere una maggiore propensione per l'economia sociale, l'equa distribuzione della ricchezza e i principi della giustizia sociale che includono il lavoro dignitoso e la strutturazione gerarchica. La tendenza potrebbe essere attribuita, dai vari fattori tra cui differenze nelle norme sociali, aspettative di genere, e modelli di socializzazione che enfatizzano l'empatia e la cura nelle donne. Il gender pay gap è il frutto di pratiche di socializzazione in merito ai futuri formativi/occupazionali ritenuti appropriati per gli uomini e per le donne, che sin dalla nascita si vedono collocate in un ambiente che le porta a farsi carico del lavoro domestico e della cura della famiglia. Ma è nelle stesse istituzioni che permane la segregazione occupazionale partendo dalla creazione di sistemi di incentivi del personale come i bonus o premi di produzione dotati a chi è maggiormente disponibile per il full time fino ad arrivare a comportamenti ostili quali, pettegolezzi, battute o molestie nei confronti di donne sul luogo di lavoro. Questi nodi che si vengono a creare portano effettivamente le donne ad avere dei redditi inferiori rispetto a queglii degli uomini, spesso non perché vi sia una differenza del compenso lavorativo tra le due

categorie, ma perché le politiche di retribuzione e incentivi hanno un'impostazione strutturale che va a vantaggio dei comportamenti socialmente appresi e tramandati agli uomini lungo il corso dei secoli (Nota, Soresi; 2020). Ricerche e studi che hanno esplorato i diversi livelli socio-economici degli individui hanno indagato la relazione tra un basso livello socio economico, ovvero una propensione all'economia sociale e una maggiore attenzione per l'equa distribuzione della ricchezza e i principi della giustizia sociale; l'appartenenza alle diverse classi sociali differisce nel comportamento pro-sociale. Mostrando così che individui con un basso status socio-economico tendono a essere più empatiche e a favorire una distribuzione più equa delle risorse rispetto a quelle di status più elevato (Piff; Kraus; Côté et al, 2010). Inoltre la teoria della dominanza sociale, elaborata da Sidanius e Pratto (1999) suggerisce che le persone con alti livelli di dominanza sociale tendono a preferire gerarchie sociali rigide e inique, e di conseguenza, potrebbero avere una minore propensione verso l'economia sociale e politiche di equità. La teoria della dominanza sociale include i miti legittimanti, gli stereotipi di genere sono un esempio di questi miti; che si riferiscono a tutte quelle credenze, ideologie e pratiche che legittimano le disuguaglianze. Ad esempio, stereotipi che vedono gli uomini come naturalmente più assertivi o capaci di leadership e le donne come più empatiche e orientate alla cura, possono essere usati per giustificare la disparità di genere nei ruoli di leadership e nelle posizioni lavorative più remunerative. Studi hanno dimostrato che gli uomini tendono ad avere livelli più elevati di SDO rispetto alle donne, il che significa che sono più propensi a sostenere gerarchie sociali, rigide e inique, riflettendosi a sua volta a una maggiore adesione degli stereotipi di genere (Pratto, Sidanius, Stallworth et al., 1994). Le persone con alti livelli di SDO tendono a vedere le politiche redistributive e prosociali come minacce delle gerarchie esistenti, si deduce che elevati livelli di SDO siano associati a una minore propensione dell'economia sociale ma hanno una propensione maggiore per l'economia conservativa, preferendo sistemi sociali iniqui che mantengono le disuguaglianze tra i gruppi (Sidanius, Pratto; 1999). La Dominanza sociale in interazione con gli stereotipi di genere e la legittimazione delle disuguaglianze di genere può influenzare la propensione al genere, valutando le persone in base alle caratteristiche di gruppo, in questo caso il genere piuttosto che sulle capacità e gli sforzi individuali. Le persone con elevati livelli di SDO tendono a sostenere l'idea che le disuguaglianze sociali siano

giustificate, tendendo a interpretare in maniera distorta il merito, dove il successo è visto come meritato solo quando riflette le gerarchie sociali tradizionali; legittimare le disuguaglianze porta al rifiuto delle politiche egalarie, come le quote di genere, in nome del merito, rifiuto mascherato dal pregiudizio implicito dove il merito, come costruito neoliberista e maschilista, favorisce i gruppi dominanti (Pratto, Sidanius, Levin; 2006). Considerando quanto presente in letteratura, si è messo a punto il presente studio con lo scopo di indagare le differenze di genere in relazione a differenti costrutti, la propensione ad un'economia sociale o conservativa e la propensione al merito in relazione alla dominanza sociale e alla legittimazione delle disuguaglianze. Sono stati coinvolti 95 partecipanti studenti di diverse facoltà al fine di analizzare le seguenti ipotesi:

- 1) se vi fossero delle differenze significative in base al genere nelle seguenti variabili; prospettiva temporale, attivismo e legittimazione. Nello specifico si ipotizza che gli uomini presentino livelli maggiori di stereotipi verso gli atteggiamenti comuni e genetici alle donne.
- 2) Se vi fosse una differenza statisticamente significativa tra il gruppo di partecipanti con una maggiore propensione all'economia sociale e il gruppo di partecipanti con una maggiore propensione al conservatorismo nei costrutti di giustizia sociale, lavoro dignitoso, merito, dominanza sociale e stereotipi di genere in particolare gli atteggiamenti comuni. Nello specifico ci si aspetta che il gruppo di partecipanti con maggiori livelli di economia sociale presentino una maggiore propensione a una struttura gerarchica equa rispetto al gruppo di partecipanti con livelli inferiori di economia sociale
- 3) Se il dominio sociale predicesse la propensione al merito.

È stata condotta inoltre un'analisi qualitativa per valutare i pensieri e le riflessioni di un gruppo di studenti universitari in merito ai concetti di meritocrazia, giustizia sociale e discriminazioni.

4.2 Metodo

4.2.1 Partecipanti strumenti quantitativi

La ricerca ha visto coinvolti 95 partecipanti, i soggetti della ricerca sono studenti universitari di differenti facoltà di età compresa tra i 19 e i 29 anni. Il gruppo di partecipanti è composto da 62 Donne (65,26%) e 33 Uomini (34,74%). Il 94,8% dei partecipanti frequenta l'università mentre il 5,2 % ha dichiarato di non essere più frequentante, ma esserlo stato in passato, Il grado di istruzione è suddiviso in Laurea, il 54,6%, Post Laurea (Master, Dottorato), 1% e Diploma superiore, 44,3 %. Le tipologie di corso sono: Triennale, 32,6%, Magistrale, 48,9% e Ciclo Unico, 18,5%. Le Facoltà dei partecipanti sono molteplici e diversificate ecco perché è stato deciso di suddividerli nelle 4 macro aree riportate dal MIUR ovvero: l'area Sanitaria, l'area Umanistica, l'Area Scientifica e Tecnologica e l'area Sociale. La maggior parte dei partecipanti è del sud Italia nello specifico nella regione della Sicilia.

4.3.1 Strumenti utilizzati

4.3.2 Strumenti quantitativi

Gli strumenti utilizzati nel presente studio, sia quantitativi che qualitativi, vengono riportati nelle seguenti pagine. Si tratta di un protocollo messo appunto dal Laboratorio La.R.I.O.S. (Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte) istituito all'interno dell'Università Degli Studi di Padova.

1. *PRO.SPERA* (S. Soresi, L. Ferrari, L. Nota, T. M. Sgaramella; 2012) è costituito da 22 Item su scala Likert a 5 punti (1= mi descrive molto poco; 5= mi descrive moltissimo). Vengono analizzate tre dimensioni la dimensione della speranza "*In futuro riuscirò a fare ciò che oggi non riesco a fare*" ($\alpha = .86$) la dimensione dell'ottimismo ($\alpha = .86$) "*Generalmente sono pieno/a di entusiasmo e di ottimismo*" e la dimensione

della visione negativa *“Non ce la farò a realizzare ciò che mi sta effettivamente a cuore”*($\alpha=.79$).

2. *Designing my future* (S. Soresi, L. Ferrari, L. Nota, T. M. Sgaramella; 2012) è costituito da 19 Item su scala Likert a 5 punti (1= Molto poco; 5= Moltissimo). Le dimensioni indagate sono due, quella della resilienza ($\alpha=.77$) *“Mi considero una persona forte”* e la prospettiva temporale ($\alpha=.92$) *“L’idea di poter in futuro realizzare i miei sogni mi appassiona sin d’ora”*.

3. *Il futuro è ormai dietro l’angolo...cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell’ONU in favore di un sviluppo sostenibile e inclusivo* (Salvatore Soresi e Laura Nota): costituito da 17 Item su scala Likert a 5 punti (1= quasi per nulla; 5= moltissimo). La dimensione indagata è una sola ed è quella sulla prevenzione alla sostenibilità ($\alpha=.94$) *“In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire una effettiva parità tra uomini e donne eliminando tutte le forme di discriminazione e violenza. Il tema del perseguimento di una effettiva parità di genere quanto potrebbe interessare le tue scelte formative e lavorative future?”*. Gli item riguardano le scelte professionali e la qualità della vita rispetto a tre ambiti: inclusione e uguaglianza, ambiente e salute. Si tratta di un questionario sugli obiettivi dell’ONU in favore di uno sviluppo sostenibile ed inclusivo che presenta i temi che l’umanità tutta dovrà impegnarsi a considerare in favore di un futuro di qualità per tutt*. Ai partecipanti è richiesto di indicare quanto ciascuno dei diversi temi li preoccupa pensando al proprio futuro.

4. *Pensieri sullo sviluppo e l’economia del futuro* (Perry, 2005; Adattamento italiano a cura di Soresi e Nota, 2018): costituito da 11 Item su scala Likert a 5 punti (1. sta ad indicare che l’individuo è completamente in disaccordo con il modo di pensare adeguato per il suo inserimento lavorativo e la sua realizzazione professionale e 5. sta ad indicare che l’individuo è completamente d’accordo nel ritenere quel modo di pensare adeguato per il suo inserimento lavorativo e la sua realizzazione professionale). Si analizza la dimensione dell’Economia Etico- Sociale ($\alpha=.82$) *“Per ridurre la povertà e il rischio di*

disoccupazione è necessario che le persone si diano effettivamente da fare. Il lavoro non c’è e non ci sarà solo per coloro che non lo cercano e non vogliono impegnarsi.” e la dimensione dell’Economia Conservativa ($\alpha=.73$) *“La povertà e la disoccupazione*

più che dipendere dai singoli sono in relazione a come è regolamentata l'economia e a come sono organizzati e gestiti i supporti sociali e le opportunità che vengono date.". Gli item esplorano in che misura il benessere e la realizzazione futura degli individui sono influenzati dalle trasformazioni nel mondo del lavoro e dall'evoluzione dell'economia nazionale.

5. *Il merito nella nostra società* “Adattamento italiano del “Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students” - Wiederkehr et al. 2015 - e del “The meaning and role of ideology in system justification and resistance for high and low status people - Zimmerman 2013, a cura di S. Soresi, La.R.I.O.S. 2023”: è costituito da un'unica dimensione che è quella del merito ($\alpha = .60$) “Solo impegnandosi a fondo un individuo può superare la maggior parte degli ostacoli che la vita presenta e farsi strada nel mondo”. Questo questionario propone una serie di affermazioni che si riferiscono a come le persone si pongono nei confronti del tema del merito sia nell’ambito della scuola che in quello della vita di tutti i giorni.

6. *Lavoro e posti di lavoro* (L. Nota; 2020) costituito da 6 Item su scala Likert (1= sta per Decisamente No, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò; 5= sta per decisamente Sì è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò). La dimensione indagata è il lavoro dignitoso ($\alpha = .78$), “*Non si deve accettare di lavorare in un posto che non garantisce a tutti il diritto di esprimere liberamente le proprie opinioni anche a proposito del lavoro svolto.*”. Si fa riferimento alla propensione dell'individuo a considerare un lavoro dignitoso, rispettoso dei diritti umani, contrario alle discriminazioni e attento all'ambiente e all'inclusione.

7. *Cynical Distust* “Greenglass, Julkunen 1989; validazione italiana a cura di E. Emiliani, G. Casu, P. Gremigni”: è costituito da 8 item su scala Likert a 5 punti (1= completamente in disaccordo; 5= completamente d'accordo). Il test è composto da una sola dimensione che indaga il Cinismo ($\alpha = .84$) per indagare un atteggiamento scettico e disilluso nei confronti delle motivazioni degli altri, delle istituzioni e delle norme sociali. Un esempio di Item è: “*Penso che la maggior parte delle persone mentirebbe per fare strada*”.

8. *Involvement in Feminist Activities Scale (IFAS)* è costituito da 16 Item su scala likert a 7 punti (1= non mi descrive affatto 5= mi descrive totalmente). Viene indagata la dimensione dell'Attivismo di Genere ($\alpha = .92$). Gli item del questionario sono delle

affermazioni che descrivono tipiche azioni di attivismo. Ai partecipanti viene richiesto di indicare quanto determinate situazioni li rappresentano. Un esempio di Item è: *“Frequento organizzazioni politiche, sociali, comunitarie e/o accademie che svolgono attività ed eventi sulle donne e discriminazioni di genere”*.

9. *Social Dominance Orientation (SDO)*: costituito da 6 Item su scala Likert a 7 punti (1= fortemente in disaccordo 5= fortemente d'accordo). Le dimensioni indagate sono il dominio sociale ($\alpha = .73$) *“Per ottenere ciò che vuoi, a volte è necessario usare la forza contro altri gruppi”* e le strutture gerarchiche ($\alpha = .76$) *“La società dovrebbe essere dominata da persone appartenenti da diversi gruppi sociali (donne, uomini, persone con storie di immigrazione, persone lgbtqia+, persone in stato di povertà, persone con disabilità, ecc)”*.

10. *Gender Specific System Justification* costituito da 8 Item su scala Likert a 7 punti (1= fortemente in disaccordo; 5 fortemente d'accordo) il questionario originale è formato da due subtest (legittimazione delle attuali relazioni di genere e divisioni dei ruoli di genere), nel presente studio è stata analizzata una sola dimensione della legittimazione delle attuali relazioni di genere ($\alpha = .69$) *“Per le donne ,l' Italia è il miglior paese al mondo in cui vivere”*

11. *Benevolent sexism and complementary gender stereotypes* è costituito da 10 Item su scala Likert a 7 punti (1= le donne sono più (es. premuros*) degli uomini; 2= gli uomini sono più (es.premuros*) delle donne). Le dimensioni che indaga il test sono; atteggiamenti genetici ($\alpha = .77$) *“Intelligente”* e gli atteggiamenti comuni ($\alpha = .70$) *“Felice”*. Questo questionario va ad indagare il sessismo e gli stereotipi di genere legati ad esso.

4.3.3 Strumenti Qualitativi

Nella mia ricerca, ho utilizzato strumenti qualitativi progettati per esplorare in profondità le percezioni e le esperienze dei partecipanti riguardo a tre concetti fondamentali: meritocrazia, giustizia sociale e inclusione in relazione alle discriminazioni di genere. Il cuore dello strumento qualitativo era costituito da un'intervista semi-strutturata composta da 10 domande, ciascuna attentamente formulata per indagare lo specifico aspetto delle discriminazioni e differenze di genere attraverso e

in relazione ai concetti di meritocrazia, giustizia sociale e inclusione sociale. Le domande sono state suddivise in modo da coprire i diversi ambiti delle tre tematiche centrali, permettendo di raccogliere dati ricchi e dettagliati sulle opinioni dei partecipanti.

L'intervista è stata sostenuta da 29 partecipanti 7 uomini (24,14%) e 22 donne (75,86%), che hanno svolto il questionario tre settimane prima dell'intervista, ciò è stato fatto per non invalidare i dati dell'intervista con l'effetto ricordo dei costrutti elaborati dal questionario. Al termine dell'intervista, ai partecipanti veniva fornita una relazione personalizzata, creata per evidenziare le loro caratteristiche personali positive emerse durante la conversazione. Questa relazione non solo offriva un feedback costruttivo, ma includeva anche suggerimenti su strategie di gestione personali, basate sulle loro risposte. Inoltre, la relazione incoraggiava i partecipanti a riflettere in maniera più approfondita sulle questioni discusse, stimolando un processo di auto-riflessione significativo e potenzialmente trasformativo. Questo approccio mirava a non solo raccogliere dati, ma anche a fornire un valore aggiunto ai partecipanti stessi, promuovendo una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e delle loro implicazioni in contesti di meritocrazia, giustizia sociale e inclusione in relazione alle discriminazioni di genere.

4.4 Procedura

I partecipanti della ricerca sono studenti universitari o ex studenti universitari senza un'occupazione, sono stati raggiunti attraverso una rete informale di conoscenze e passaparola. Il protocollo degli strumenti quantitativi è stato inviato telematicamente tramite un link del questionario completo costruito attraverso Google Moduli. Tutte le persone prima del questionario hanno utilizzato il trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 Giugno 2003 n.196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e dell'art. 9 del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani (Regolamento EU GFPR 679/2016). La compilazione del questionario chiedeva ad ogni partecipante un impegno di circa 15 minuti. La raccolta dati ha avuto inizio il 23 Aprile 2024 e si è conclusa il 18 Luglio 2024. E' stata comunicata la possibilità di ricevere, per chi lo

volesse e comunicasse il proprio indirizzo di posta elettronica, la possibilità di ricevere una relazione personalizzata sui punti emersi dalla somministrazione del protocollo. Le risposte sono state riportate su un file Excel e categorizzate numericamente. Successivamente si è proseguito con l'elaborazione dei dati. Il protocollo degli strumenti qualitativi ha invece visto la somministrazione di un'intervista a 29 dei partecipanti a cui è stato somministrato il questionario, questi sono stati raggiunti attraverso una rete informale e di passaparola, è stato chiesto a tutti e 96 i partecipanti se avessero voglia di fare un'intervista tre settimane dopo la somministrazione del questionario generato da Google Moduli, il 30,21% dei partecipanti del questionario ha dato la propria adesione. La somministrazione dell'intervista è avvenuta attraverso modalità telematica, utilizzando Google Meet anche qui si è fatto riferimento al Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati, in seguito Regolamento UE). E' stato chiesto il consenso ai partecipanti di poter registrare le interviste per poi trascriverle su un file Excel e successivamente proseguire con l'analisi dei dati.

4.5. Risultati

4.5.1 I risultati delle analisi preliminari delle correlazioni

Al fine di verificare le ipotesi prima citate sono state condotte delle analisi preliminari di correlazioni. Tale analisi evidenzia come la variabile *Speranza* è positivamente correlata con la *Prospettiva Temporale* ($r=.735$) e con la *Resilienza* ($r= .556$), ciò suggerisce che una visione del futuro orientata al lungo termine e livelli elevati di resilienza si legano a un aumento della speranza negli individui.

Per quanto riguarda quest'ultimo, ovvero *l'Ottimismo* esso è correlato positivamente con la *Resilienza* ($r=.446$) e con la *Prospettiva Temporale* ($r=.448$), persone ottimiste, secondo questi risultati, tendono ad avere maggiore capacità di resilienza e una visione del futuro orienta a lungo termine; il dato interessante che emerge, per cui occorrerebbe un maggiore approfondimento è la correlazione leggermente significativa che emerge tra *l'ottimismo* e *la legittimizzazione* ($r= .207$), possiamo dedurre che persone con livelli di ottimismo elevati presentano la tendenza a legittimare le strutture sociali esistenti.

L'ottimismo presenta una correlazione negativa significativa con il *Cinismo* ($r = -.231$) evidenziando che una visione più positiva della vita viene contrastata con atteggiamenti cinici e negativi.

La *Visione Negativa*, coerentemente, con i risultati fin'ora indagati, ha presentato correlazioni negative con la *Resilienza* ($r = -.372$) e la *Prospettiva Temporale* ($r = -.464$), dimostrando che una visione negativa del mondo è associata a una ridotta capacità di resilienza e una visione temporale, orientata al futuro, meno ottimistica. Al contrario la *Visione Negativa* ha presentato correlazioni positive con il *Cinismo* ($r = .297$) e con *L'Attivismo* ($r = .317$), suggerendo così che nonostante una visione negativa alimenti negli individui sentimenti di Cinismo, questa ci permette di promuovere una maggiore partecipazione attivista.

La variabile dell'Attivismo ha riportato anche correlazioni positive con la *Sostenibilità* ($r = .277$).

La variabile della *Sostenibilità* mostra correlazioni positive con *il lavoro dignitoso* ($r = .224$), ipotizzando che la propensione alla sostenibilità fosse associata a una visione non neoliberista dell'economia e al rispetto e importanza di svolgere un lavoro dignitoso. Di contro, si è riscontrata una correlazione negativa con gli atteggiamenti *Genetici* ($r = -.277$).

La variabile della *Resilienza* si mostra una variabile centrale poiché presenta correlazioni positive significative con la *Speranza* ($r = .556$), *l'Ottimismo* ($r = .466$) e con *l'Economia Conservativa* ($r = .297$), d'altra parte la resilienza presenta una correlazione negativa significativa con la *Visione Negativa* ($r = -.372$), sottolineando come livelli elevati di resilienza riducono una visione negativa della realtà.

La dimensione dell'Economia è stata distinta tra *Economia Sociale* e *Economia conservativa*. *L'Economia sociale* ha presentato livelli di significatività positiva con la *Sostenibilità* ($r = .391$) con il *Lavoro Dignitoso* ($r = .530$) e con la *Struttura Gerarchica* ($r = .435$), di contro è stata riscontrata una correlazione negativa con il *Merito* ($r = -.293$), il *Dominio Sociale* ($r = -.238$), con la *Legittimazione* ($r = -.285$), con gli atteggiamenti

Comuni ($r = -.357$) e gli atteggiamenti *Genetici* ($r = -.322$). *L'Economia Conservativa* invece ha presentato correlazioni positive significative con la *Speranza* ($r = .239$) con la *Prospettiva temporale* ($r = .276$) con la *Resilienza* ($r = .297$), il *Cinismo* ($r = .309$), con il *Merito* ($r = .478$), il *Dominio sociale* ($r = .521$) e la *Legittimazione* ($r = .410$). D'altra parte invece non sono state riscontrate correlazioni negative significative.

Per la variabile della *Prospettiva Temporale* si sono evidenziate correlazioni positive significative con la *Speranza* ($r = .735$), *l'Ottimismo* ($r = .448$), e *l'Economia Conservativa* ($r = .276$); correlazioni negative significative sono invece state riscontrate con la *Visione Negativa* ($r = .464$).

La variabile del *Cinismo* ha riportato correlazioni positive con la *Visione Negativa* ($r = .297$) e *l'Economia Conservativa* ($r = .309$), il *Merito* ($r = .478$), il *Dominio Sociale* ($r = .521$) e la *Legittimazione* ($r = .410$). Una sola è stata la correlazione negativa significativa riscontrata, ovvero, quella con *l'Ottimismo* ($r = -.231$).

La Variabile del *Merito*, centrale nella nostra ricerca in particolare nell'elaborazione della terza ipotesi, presenta correlazioni positive significative con *l'Economia Conservativa* ($r = .478$), il *Cinismo* ($r = .261$), il *Dominio Sociale* ($r = .477$), la *legittimazione* ($r = .487$), gli atteggiamenti *Genetici* ($r = .302$) e gli atteggiamenti *Comuni* ($r = .216$). Di contro si riscontra una correlazione negativa significativa con *l'Economia Sociale* ($r = -.293$) e la *struttura gerarchica* ($r = -.433$), da questi pochi dati si ipotizza il merito come costruito maschilista e neoliberista, ma questo verrà approfondito con l'esposizione dei risultati della regressione.

La variabile del *Lavoro Dignitoso* ha presentato correlazioni positive significative con la *Sostenibilità* ($r = .224$), *l'Economia Sociale* ($r = .530$) e la *struttura gerarchica* ($r = .545$), molteplici sono state le correlazioni negative significative riscontrate tra cui quella con il *Merito* ($r = -.346$), quella con il *Dominio Sociale* ($r = -.243$), la *legittimazione* ($r = -.367$), gli atteggiamenti *Genetici* ($r = -.248$) e gli atteggiamenti *Comuni* ($r = -.317$).

La variabile del *Dominio Sociale* riporta correlazioni positive con la *Visione Negativa* ($r = .204$), *L'Economia Conservativa* ($r = .521$), il *Cinismo* ($r = .425$), il *Merito* ($r = .477$) la *Legittimazione* ($r = .647$), *Tratti Genetici* ($r = .311$) e gli atteggiamenti *Comuni* ($r = .312$). D'altra parte è evidenziata una correlazione negativa significativa con *L'Economia Sociale* ($r = -.238$) la dominanza sociale e elevati livelli di quest'ultima

hanno una propensione maggiore negli stereotipi, nella visione negativa della realtà e nel legittimare le discriminazioni questo ce lo confermano i dati di contro dove infatti elevati livelli di dominio sociale riducono l'economia sociale l'equa struttura gerarchica.

La Variabile della *Struttura Gerarchica*, identificata come l'equa struttura gerarchica, evidenzia correlazioni positive con la *Sostenibilità* ($r=.208$), con *l'Economia Sociale* ($r=.435$), e *il Lavoro Dignitoso* ($r=.545$); molteplici sono le correlazioni negative significative che emergono, nello specifico con il *Cinismo* ($r=-.208$), il *Merito* ($r=-.433$), la *Legittimazione* ($r=-.484$), gli atteggiamenti *Genetici* ($r=-.284$) e gli atteggiamenti *Comuni* ($r=-.303$).

La Variabile della *Legittimazione*, ovvero la tendenza a legittimare le discriminazione e le strutture socio economico attuali ,ha riportato correlazioni positive con *l'Ottimismo* ($r=.207$), *l'Economia Conservativa* ($r=.410$), *il Merito* ($r=.487$) e *il Dominio Sociale* ($r=.647$) gli atteggiamenti *Genetici* ($r=.435$) e gli atteggiamenti *Comuni* ($r=.429$). Di contro le correlazioni negative significative sono state riscontrate con *l'Economia Sociale* ($r=-.285$), *il Lavoro Dignitoso*($r=-.367$), la *Struttura Gerarchica* ($r=-.484$).

La dimensione degli *Stereotipi* è stata indagata attraverso due variabili: quella dei gli atteggiamenti *Genetici* e quella degli atteggiamenti *Comuni*.

La variabile degli atteggiamenti *Genetici* presenta correlazioni positive significative con il *Merito* ($r=.302$) , il *Dominio Sociale* ($r=.311$), la *Legittimazione* ($r=.435$). D'altra parte le correlazioni negative significative vengono riscontrate con la *Sostenibilità* ($r=-.277$), *l'Economia Sociale*($r=-.322$), il *Lavoro Dignitoso* ($r=-.248$) e la *Struttura Gerarchica* ($r=-.284$). Mentre gli atteggiamenti *Comuni* riporta o correlazioni positive con il *Merito* ($r=.216$), il *Dominio Sociale* ($r=.312$) , la *Legittimazione* ($r=.429$). Di contro le correlazioni negative riscontrate sono quelle con *Sostenibilità* ($r=-.278$), *Economica Sociale* ($r=-.357$), *Lavoro Dignitoso* ($r=-.317$) e *Struttura Gerarchica* ($r=-.303$).

Correlazioni

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	,648**	-,393**	,735**	,556**	-0,091	0,024	,239*	-0,179	0,071	0,059	-0,063	-0,009	0,192	0,102	-0,062	0,067
2		1	-,283**	,448**	,466**	-0,108	-0,097	0,148	-,231*	-0,002	0,059	-0,001	0	-0,009	,207*	0,063	0,09
3			1	-,464**	-,372**	0,196	-0,017	-0,133	,297**	0	-0,078	,317**	,204*	-0,113	0,073	0,03	0,068
4				1	,672**	-0,071	-0,036	,276**	-0,128	-0,025	0,137	-0,089	0,027	0,088	0,058	-0,068	-0,006
5					1	-0,051	-0,009	,297**	-0,022	-0,005	0,024	-0,197	0,024	-0,084	0,066	-0,033	0,055
6						1	,391**	0,107	0,169	0,01	,224*	,277**	-0,043	,208*	-0,089	-,277**	-,278**
7							1	-0,11	-0,033	-,293**	,530**	0,078	-,238*	,435**	-,285**	-,322**	-,357**
8								1	,309**	,478**	-0,161	-0,13	,521**	-0,186	,410**	0,064	0,062
9									1	,261*	-0,183	0,013	,425**	-,208*	0,187	-0,003	0,061
10										1	-,346**	-0,043	,477**	-,433**	,487**	,302**	,216*
11											1	0,193	-,243*	,545**	-,367**	-,248*	-,317**
12												1	0,169	0,03	0,118	-0,013	0,086
13													1	-,491**	,647**	,311**	,312**
14														1	-,484**	-,284**	-,303**
15															1	,435**	,429**
16																1	,693**
17																	1

** La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

* La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code).

Tabella 1: relativa ai risultati delle analisi di correlazione. ** La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code). *La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code). Leggenda:

1= Speranza	9=Cinismo
2= Ottimismo	10= Merito
3= Visione Negativa	11= Lavoro Dignitoso
4= Prospettiva Temporale	12= Attivismo
5= Resilienza	13 = Dominio Sociale
6= Sostenibilità	14= Struttura Gerarchica
7= Economia Sociale	15= Legittimazione
8= Economia Conservativa	16= Atteggiamenti Genetici
	17= Atteggiamenti Comuni

4.5.2 Risultati delle analisi quantitative basate sulle ipotesi

Al fine di analizzare la prima ipotesi, ossia che vi fossero delle differenze significative tra uomini e donne nelle seguenti variabili; *prospettiva temporale, attivismo e legittimazione*, è stata condotta un'analisi del T Test per campioni indipendenti.

Dall'analisi del T Test per campioni indipendenti univariata emergono delle differenze significative nelle variabili: *Prospettiva temporale*, $t(92)=2,422$, $p=.017$; *Attivismo*, $t(92)=1,302$, $p=0.01$; *Legittimazione*, $t(92)=3,889$, $p= <,001$.

Più nello specifico, gli uomini presentano livelli medi superiori nella dimensione (M= 54,03; DS= 8,4) rispetto al gruppo di partecipanti donne (M= 48,98; DS= 10,22). La dimensione della Legittimazione presenta livelli medi superiori negli uomini (M=19,24; DS= 8,60) rispetto alle donne (M= 13,77; DS= 5,05). Anche nella dimensione dell'Attivismo i livelli medi superiori si riscontrano negli uomini (M=52,30; DS=22,22) rispetto al gruppo di partecipanti donne (M=47,04; DS=16,46).

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	M	DS	M	DS	M	DS
SPERANZA	34,0909	4,43	30,95	5,73	31,95	,5,56
OTTIMISMO	19	3,13249	16,6066	3,86988	17,3895	3,81011
VISIONE NEGATIVA	17,0303	4,61306	17,6557	5,37862	17,4947	5,11126
PROSPETTIVA TEMPORALE	54,0303	8,43536	48,9836	10,22822	50,6421	9,90048
RESILIENZA	18,9091	3,88397	17,8525	3,48251	18,2105	3,62584
SOSTENIBILITA'	64	14,34399	66,5574	12,06997	65,5158	12,90296
ECONOMIA SOCIALE	21	3,99218	24,0164	3,77488	22,9053	4,1052
ECONOMIA CONSERVATIVA	15,7576	3,5358	14,1639	3,49848	14,7053	3,56064
CINISMO	25	6,72216	24,1475	5,22442	24,4211	5,74749
MERITO	23,303	5,96073	21,7869	4,58663	22,3684	5,12618
LAVORO	21,8485	4,25089	24,1148	3,89489	23,2526	4,17431

DIGNITOSO						
ATTIVISMO	52,303	22,2282	47,0492	16,46251	49,1158	18,76612
DOMINIO SOCIALE	8	3,71601	6,8852	2,87575	7,3789	3,30435
STRUTTURA GERARCHICA	17,8788	3,21867	18,7869	2,72712	18,3474	3,13786
LEGITTIMAZIONE	19,2424	8,60244	13,7705	5,05435	15,8632	7,14978
ATTEGGIAMENTI GENETICI	19,7879	3,24767	18,3607	3,5732	19,0316	3,86598
ATTEGGIAMENTI COMUNI	20,5455	3,89784	17,5246	3,3347	18,7579	4,14553

Tabella 2: relativa ai risultati delle analisi quantitative basate sulla prima ipotesi

Inoltre è stata condotta un'analisi ANOVA univariata per l'indagine della seconda ipotesi, ovvero se una maggiore propensione all'economia sociale fosse più vicina ai costrutti di giustizia sociale ossia *sostenibilità*, *lavoro dignitoso* e una *struttura gerarchica equa*; mentre una maggiore propensione all'economia conservativa fosse più in sintonia con i costrutti di *merito*, *dominanza sociale* e stereotipi di genere in particolare gli atteggiamenti *comuni*.

Dall'analisi dell'ANOVA univariata emergono differenze statisticamente significative nelle variabili: Sostenibilità [F(1,93)=8.977,p=.004;Merito [F(1,93)=5,434,p=.022; Lavoro Dignitoso [F(1,93)=30,712,p=.001;Dominio Sociale [F(1,93)=3,893,p=.051; Struttura Gerarchica [F(1,93)=18,952,p=.001;Tratti Comuni [F(1,93)=5,298,p=.024. Più nello specifico, il gruppo con una maggiore propensione nell'economia sociale presenta livelli medi superiori nella dimensione della Sostenibilità (M= 68,90; DS=12,37) rispetto a chi ha una minore propensione all'economia sociale (M=61,23; DS=12,40). Nella dimensione del Merito il gruppo con una minore economia sociale presenta livelli medi superiori (M= 23,71; DS= 4,65) rispetto al gruppo di partecipanti con una maggiore economia sociale (M=21,30; DS= 5,27). Il Lavoro Dignitoso presenta livelli medi superiori per il gruppo con una maggiore propensione per l'economia sociale (M=25,09; DS=3,85) rispetto al gruppo con minore propensione all'economia sociale (M=20,92; DS=3,34). Il gruppo con una minore economia sociale ha riportato

livelli medi superiori nella dimensione del Dominio Sociale (M= 8,11; DS= 3,33) rispetto al gruppo con una maggiore propensione all'economia sociale (M= 6,79; DS= 3,18). La Struttura Gerarchica presenta livelli medi superiori per il gruppo con una maggiore propensione per l'economia sociale (M=19,49; DS=2,12) rispetto al gruppo con una minore propensione all'economia sociale (M=16,90; DS= 3,60). La dimensione degli atteggiamenti Comuni presenta livelli medi superiori per il gruppo con una minore propensione all'economia sociale (M=19,83; DS=4,54) rispetto al gruppo con una maggiore propensione all'economia sociale (M=17,90; DS= 3,62):

	<ECONOMIA SOCIALE		>ECONOMIA SOCIALE		TOTALE	
	M	DS	M	DS	M	DS
SPERANZA	31,73	5,53	32,11	5,62	31,94	5,56
OTTIMISMO	17,73	3,38	17,11	4,12	17,38	3,81
VISIONE NEGATIVA	17,52	5,03	17,47	5,21	17,49	5,11
PROSPETTIVA TEMPORALE	51,40	9,48	50,03	10,26	50,64	9,90
RESILIENZA	18,28	3,65	18,15	3,63	18,21	3,62
SOSTENIBILITA'	61,23	12,40	68,90	12,37	65,51	12,90
CINISMO	24,04	6,27	24,71	5,33	24,42	5,74
MERITO	23,71	4,65	21,30	5,27	22,36	5,12
LAVORO DIGNITOSO	20,92	3,34	25,09	3,85	23,25	4,17
ATTIVISMO	45,90	18,19	51,66	18,99	49,11	18,76
DOMINIO SOCIALE	8,11	3,33	6,79	3,18	7,37	3,30
STRUTTURA GERARCHICA	16,90	3,60	19,49	2,12	18,34	3,13
LEGITTIMAZIONE	17,38	7,33	14,66	6,83	15,86	7,14

ATTEGGIAMENTI GENETICI	19,85	3,43	18,37	4,08	19,03	3,86
ATTEGGIAMENTI COMUNI	19,83	4,54	17,90	3,62	18,75	4,14

Tabella 3: relativa ai risultati delle analisi quantitative basate sulla seconda ipotesi

Al fine di indagare la terza ipotesi è stata condotta un'analisi di Regressione lineare. Il modello che considera il dominio sociale, come predittore della propensione al merito, risulta essere significativo, ($P=.001$), e spiegare il 23% della varianza. In particolare la variabile più significativa risulta:

1) Il Dominio Sociale

		B	Errore standard	Beta	t	Sign.	R-quadrato
1	(Costante)	16,914	1,142		14,805	<,001	0,227
	dominiosociale	0,739	0,141	0,477	5,227	<,001	

Tabella 4: relativa ai risultati delle analisi quantitative basate sulla terza ipotesi

4.5.2 Risultati delle analisi qualitative basate sulle ipotesi

Al fine di analizzare i pensieri e le riflessioni di un gruppo di partecipanti nelle risposte aperte alle domande relative a Meritocrazia, Giustizia sociale e Discriminazione, è stata condotta un'analisi qualitativa. Le risposte aperte sono state precedentemente categorizzate ed esempi di risposta per ogni categoria sono presenti nella Tabella 5.

Nello specifico sono state raccolte le domande inerenti all'analisi, per la Meritocrazia sono state individuate due categorie di risposta: Visione positiva della Meritocrazia, *“io penso che la meritocrazia sia un concetto corretto, penso che però non venga applicata in molti contesti, in alcune un concetto corretto, penso che però non venga applicata in molti contesti, in alcune aziende c'è ma credo anche spesso arrivi tardi. ci si accorge di quanto vale una persona molto dopo, magari dopo anni che quella persona si è*

impegnata” e Visione negativa della Meritocrazia “La meritocrazia è un sistema fondato sul merito, in realtà però il merito è qualcosa che ci stiamo costruendo noi e che crea delle gerarchizzazioni, questo significa che il merito non considera troppi fattori come il genere, il luogo di nascita e il resto è vero che ci fa di più va più avanti però non è solo chi fa di più ma anche chi ha più strumenti a disposizione (Tabella 5). La gerarchizzazione è sbagliata perchè piuttosto che porsi a un livello superiore degli altri, dovrebbe porre la propria conoscenza a disposizione degli altri, contro la meritocrazia oggi si parla di ministero dell'istruzione e del merito che non è una cosa positiva a mio avviso ”(Tabella 5) .Dalle analisi è emerso che 13 partecipanti (50%) presenta una visione positiva della meritocrazia di cui i Maschi sono il 46.2% e le Donne il 53.8 %; mentre gli altri 13 partecipanti (50%) presentano una visione negativa della meritocrazia di cui il 15.4% sono maschi e l’84.6 % donne (Tabella 6) .Pe la Giustizia Sociale si è andato ad analizzare il grado di conoscenza del costrutto dei partecipanti anche qui sono state individuate due categorie di risposta: Conoscenza del costrutto di Giustizia sociale “allora il concetto di giustizia sociale sostanzialmente lo possiamo definire come un concetto di equità cioè nel senso di dare le stesse opportunità, dare riconoscimenti a tutti, quindi un mondo giusto, una società giusta sostanzialmente” (Tabella 5) e Non conoscenza del costrutto di Giustizia sociale “mhm, non ho idea di cosa sia, la giustizia immagino lo stesso trattamento per tutti, però non ne ho mai sentito parlare” (Tabella 5). Dalle analisi è emerso che 15 partecipanti (57,70%) hanno una conoscenza del costrutto di giustizia sociale di cui il 33.3% sono maschi e il 66.7% sono donne; i restanti 11 partecipanti (42,30%) non ha conoscenza del costrutto di cui il 27.3% sono maschi e il 72.7% sono donne (Tabella 6) . Per l’analisi delle discriminazioni sono state individuate tre categorie di risposta: la prima individuava i partecipanti che non avevano subito discriminazioni “nei miei confronti, no che ho assistito magari si ” (Tabella 5) , la seconda categoria individuava chi aveva subito discriminazioni di genere “nei miei confronti è molto banale parlarne in ambito lavorativo perchè non sono mai entrata nel mondo del lavoro, sono italiana quindi una privilegiata che non subisce discriminazione razziale. L’ho sperimentata sul piano del mio genere femminile, banalmente ok, eravamo in una strada abbastanza stretta dovevamo spostare la macchina di mio padre e mio padre mi ha dato completa fiducia,un poliziotto si avvicina chiedendomi se volessi che me la spostasse lui, io

capisco che non è un atto di gentilezza ma lo fa perchè c'è lo stereotipo della donna che non sa guidare, ad esempio ci fosse stato mio fratello sarebbe andata diversamente” (Tabella 5) e la terza categoria individuava chi ha subito discriminazioni di altro tipo *“si come persone della comunità lgbt sono stato spesso vittima di discriminazioni e odio, più da ragazzo che adesso, però segnano quelle cose e restano per sempre si ha sempre più difficoltà a trovare degli amici per la mancanza di fiducia o anche a lavoro si pensa sempre è meglio che lo dico o no, diciamo che fanno male le accuse e le discriminazioni nel momento stesso, ma le loro conseguenze non sono da sottovalutare”* (Tabella 5) . Dalle analisi è emerso che 9 partecipanti (34,61%) non ha mai subito discriminazioni di nessun tipo di cui il 66.7% sono maschi e il 33.3% donne (Tabella 6), 11 partecipanti (42,30%) confermano di aver subito discriminazione di genere di cui il 100% sono donne (Tabella 6) e i restanti 6 partecipanti (23,07%) afferma di aver subito discriminazioni di altro tipo di cui il 33. 3% sono maschi e il 66.7% sono donne (Tabella 6).

Domande	Categoria di risposta	Esempi di risposta
Domanda Meritocrazia	Visione positiva Meritocrazia	io penso che la meritocrazia sia un concetto corretto, penso che però non venga applicata in molti contesti, in alcune aziende c'è ma credo anche spesso arrivi tardi. ci si accorge di quanto vale una persona molto dopo, magari dopo anni che quella persona si è impegnata
	Visione negativa Meritocrazia	La meritocrazia è un sistema fondato sul merito, in realtà però il merito è qualcosa che ci stiamo costruendo noi e che crea delle gerarchizzazioni, questo significa che il merito non considera troppi fattori come il genere, il luogo di nascita e il resto è vero che ci fa di più va più avanti però non è solo chi fa di più ma anche chi ha più strumenti a disposizione. La gerarchizzazione è sbagliata perchè piuttosto che porsi a un livello superiore degli altri, dovrebbe porre la propria

		conoscenza a disposizione degli altri, contro la meritocrazia oggi si parla di ministero dell'istruzione e del merito che non è una cosa positiva a mio avviso
Domanda Giustizia Sociale	Conoscenza del costrutto di Giustizia Sociale	allora il concetto di giustizia sociale sostanzialmente lo possiamo definire come un concetto di equità cioè nel senso di dare le stesse opportunità, dare riconoscimenti a tutti, quindi un mondo giusto, una società giusta sostanzialmente
	Non conoscenza del costrutto di Giustizia Sociale	mhm, non ho idea di cosa sia, la giustizia immagino lo stesso trattamento per tutti, però non ne ho mai sentito parlare
Domanda Discriminazione	Nessuna discriminazione subita	nei miei confronti, no che ho assistito magari si
	Discriminazione di genere subita	nei miei confronti è molto banale parlarne in ambito lavorativo perchè non sono mai entrata nel mondo del lavoro, sono italiana quindi una privilegiata che non subisce discriminazione razziale. L'ho sperimentata sul piano del mio genere femminile, banalmente ok, eravamo in una strada abbastanza stretta dovevamo spostare la macchina di mio padre e mio padre mi ha dato completa fiducia, un poliziotto si avvicina chiedendomi se volessi che me la spostasse lui, io capisco che non è un atto di gentilezza ma lo fa perchè c'è lo stereotipo della donna che non sa guidare, ad esempio ci fosse stato mio fratello sarebbe andata diversamente
	Altre forme di discriminazione	si come persone della comunità lgbt sono stato spesso vittima di discriminazioni e odio, più da ragazzo che adesso, però segnano quelle cose e restano per sempre si ha sempre più difficoltà a trovare degli amici per la mancanza di fiducia o anche a lavoro si pensa sempre

		è meglio che lo dico o no, diciamo che fanno male le accuse e le discriminazioni nel momento stesso, ma le loro conseguenze non sono da sottovalutare
--	--	---

Tabella 5: relativa ai risultati delle analisi qualitative

Domande	Categoria di risposta	Frequenza di risposta	Percentuale
Domanda Meritocrazia	Visione positiva Meritocrazia	13 partecipanti su 26 di cui: Maschi= 6 Femmine= 7	Maschi= 46.2% Femmine= 53.8 %
	Visione negativa Meritocrazia	13 partecipanti su 26 di cui: Maschi = 2 Femmine= 11	Maschi = 15.4% Femmine = 84.6 %
Domanda Giustizia Sociale	Conoscenza del costrutto di Giustizia Sociale	15 partecipanti su 26 di cui: Maschi = 5 Femmine= 10	Maschi= 33.3% Femmine= 66.7%
	Non conoscenza del costrutto di Giustizia Sociale	11 partecipanti su 26 di cui: Maschi= 3 Femmine= 8	Maschi= 27.3% Femmine = 72.7%
Domanda Discriminazione	No discriminazione	9 partecipanti su 26 di cui: Maschi= 6 Femmine=3	Maschi= 66.7% Femmine= 33.3%
	Discriminazione di genere	11 partecipanti su 26 di cui: Maschi = 0 Femmine= 11	Maschi= 0% Femmine= 100%
	Altre forme di discriminazione	6 partecipanti su 26 di cui Maschi = 2 Femmine = 4	Maschi= 33.3% Femmine= 66.7%

Tabella 6: relativa ai risultati delle analisi qualitative

4.6 Discussione

Il presente studio esplorativo è stato messo a punto con lo scopo di indagare le differenze e le discriminazioni di genere, nelle variabili oggetto di indagine, e la percezione di una cultura meritocratica maschilista e patriarcale. Il tema legato al genere e agli stereotipi che avvantaggiano un gruppo a favore dello svantaggio di un altro è di centrale importanza; considerando ciò si è deciso di indagare se: 1) vi fossero delle differenze significative in base al genere nelle seguenti variabili; prospettiva temporale, attivismo e legittimazione. Nello specifico si è ipotizzato che gli uomini abbiano elevati livelli nei atteggiamenti comuni e negli atteggiamenti genetici e con ciò ci si aspetta che vi sia una maggiore aderenza agli stereotipi di genere da parte degli uomini. 2) È stata condotta un'analisi economica, dividendo il gruppo di partecipanti in due fasce sulla base della mediana economica; un gruppo più conservativo e un gruppo più sociale. Si è ipotizzato che una maggiore propensione all'economia sociale fosse più vicina ai costrutti di giustizia sociale ossia sostenibilità, lavoro dignitoso e una struttura gerarchica equa; mentre una maggiore propensione all'economia conservativa fosse più in sintonia con i costrutti di merito, dominanza sociale e stereotipi di genere in particolare gli atteggiamenti comuni. Nello specifico ci si aspetta che chi possiede elevati livelli di economia sociale presenti una maggiore propensione a una struttura gerarchica equa. 3) Si è andato ad indagare se il dominio sociale, predicesse la propensione al merito.

Per quanto riguarda la prima ipotesi risulta che gli uomini presentano livelli maggiori nelle dimensioni della Speranza, Ottimismo, Prospettiva Temporale, legittimazione, attivismo, atteggiamenti genetici e atteggiamenti comuni; rispetto alle donne che presentano livelli superiori nelle dimensioni dell'economia sociale, il lavoro dignitoso e la struttura gerarchica. Da questi risultati possiamo vedere come essere uomo nella nostra società, ha dei vantaggi, ci permette di avere livelli di speranza e ottimismo più alti che portano a una prospettiva temporale del futuro che va a lungo termine, essere uomo bianco etero cisgender nella nostra società non fa paura. Emerge dallo studio come questo vantaggio di detenzione del potere, viene legittimato e mantenuto, generando discriminazioni e differenze, conseguenze degli stereotipi, che hanno ripercussioni sempre su gruppi di minoranze, in questo caso le donne. Manca negli

uomini, secondo questo studio, l'idea di un'economia che non sia del singolo ma che sia per tutti, il rispetto del lavoro e mantenere una struttura gerarchica nel mondo del lavoro, e non, che possa essere considerata equa. Tali risultati sono in linea con le teorizzazioni di Eagly e Karau del (2002), con la teoria del ruolo congruente che ha portato ad ipotizzare l'adesione degli stereotipi maggiormente per gli uomini rispetto che per le donne; e la teoria della socializzazione di Stockard (2006) che esamina come le aspettative sociali e culturali influenzano i comportamenti, le aspirazioni e le percezioni di genere nei bambini e negli adolescenti. Analizza i processi attraverso i quali i ruoli di genere sono trasmessi e interiorizzati, e discute le implicazioni per lo sviluppo psicologico e sociale suggerendo così che le differenze di speranza e ottimismo tra uomini e donne possono derivare dalle diverse aspettative sociali e norme di genere. Gli uomini spesso sono incoraggiati a essere più assertivi e ottimisti, mentre le donne possono essere socializzate per essere più prudenti e riflessive, il che potrebbe influenzare le loro percezioni di speranza e ottimismo.

Per quanto concerne la seconda ipotesi dai risultati è emerso che chi presenta una maggiore propensione per l'economia sociale ha livelli superiori nella dimensione della sostenibilità, merito, lavoro dignitoso e struttura gerarchica. Al contrario il gruppo con minore propensione all'economia sociale presenta livelli più alti nelle dimensioni del dominio sociale degli atteggiamenti comuni. La dimensione dell'economia sociale, fa riferimento a una visione del mondo più comunitaria, più collettivista meno individualista, che attenziona i concetti di giustizia sociale e garantisce l'equa distribuzione della ricchezza e delle gerarchie, questi risultati sono in congruenza con la teoria della dominanza sociale, elaborata da Sidanius e Pratto (1999) che suggerisce che le persone con alti livelli di dominanza sociale tendono a preferire gerarchie sociali rigide e inique, e di conseguenza, potrebbero avere una minore propensione verso l'economia sociale e politiche di equità. Dai risultati del seguente studio è emerso che chi ha livelli elevati nella dimensione del dominio sociale presenta una minore propensione per l'economia sociale e una maggiore vicinanza per l'economia conservativa.

I risultati relativi alla terza ipotesi sottolineano che la dimensione del Merito, riguarda l'importanza di riconoscere il talento e l'impegno individuale in ambiti come lavoro e istruzione. Questo principio sostiene che ricompense e opportunità dovrebbero basarsi sulle realizzazioni personali, non su criteri arbitrari. Considerando il merito come un costrutto che è di difficile attuazione, dati i diversi punti di partenza da cui partono la molteplicità degli individui. Il modello statistico presentato ha lo scopo di analizzare come diversi fattori influenzano il merito. In questo caso, il fattore esaminato è il "dominio sociale". Il dominio sociale ha un impatto positivo e significativo sul risultato. Ciò significa che, quando il dominio sociale aumenta, il merito tende ad aumentare. L'impatto è statisticamente significativo, quindi possiamo avere una buona fiducia in questo effetto. Il valore di R-quadrato del modello è 0,227, il che significa che i fattori esaminati spiegano circa il 23% delle varianze. Questo ci dice che, mentre il modello è utile per capire parte del fenomeno, ci sono altri fattori non considerati che potrebbero essere importanti. Questo risultato è in linea con gli studi di Pratto, Sidanius e Levin (2006) dove si è scoperto che le persone con elevati livelli di SDO tendono a sostenere l'idea che le disuguaglianze sociali siano giustificate e legittimate, tendendo a interpretare in maniera distorta il merito, dove il successo è visto come meritato solo quando riflette le gerarchie sociali tradizionali; legittimare le disuguaglianze porta al rifiuto delle politiche egalarie, come le quote di genere, in nome del merito, rifiuto mascherato dal pregiudizio implicito dove il merito, come costrutto neoliberista e maschilista, favorisce i gruppi dominanti.

L'analisi qualitativa dei pensieri e delle riflessioni del gruppo di studenti universitari su Meritocrazia, Giustizia Sociale e Discriminazione offre una panoramica sulla percezione e sulla comprensione di questi concetti da parte dei partecipanti. L'analisi ha evidenziato una spaccatura netta tra i partecipanti riguardo alla percezione della meritocrazia: il 50% dei partecipanti ha una visione positiva del concetto, mentre l'altro 50% ha una visione negativa. Da un lato, coloro che hanno una visione positiva considerano la meritocrazia un sistema equo che premia gli sforzi e il talento, pur riconoscendo che nella pratica può esserci una mancata applicazione adeguata del principio. Dall'altro lato, i critici della meritocrazia sottolineano che questa idea può mascherare dinamiche di disuguaglianza e discriminazione, poiché non tutti partono

dalle stesse condizioni di base. Interessante è la distribuzione di genere nelle risposte. Mentre nella visione positiva della meritocrazia i partecipanti sono equamente distribuiti tra maschi e femmine, nella visione negativa emerge una forte predominanza di partecipanti donne (84,6% donne contro 15,4% uomini). Questo potrebbe suggerire che le donne, in quanto potenzialmente più esposte a dinamiche di disparità e discriminazione sul luogo di lavoro o nella società, abbiano una percezione più critica del concetto di meritocrazia, considerandolo inadeguato nel rispecchiare le effettive condizioni di partenza e le opportunità disponibili. La distribuzione delle riflessioni sulla giustizia sociale potrebbe riflettere il fatto che le questioni di giustizia sociale siano più frequentemente discusse e analizzate in contesti che coinvolgono le donne, le quali potrebbero essere più sensibilizzate a tali temi. Tuttavia, la presenza di una significativa percentuale di partecipanti che non conosce il costrutto indica che c'è ancora molto da fare in termini di educazione e sensibilizzazione su questo argomento. Nelle riflessioni sulle discriminazioni è interessante notare che tutte le persone che hanno subito discriminazione di genere sono donne, il che riflette un'esperienza di vita comune in cui le donne sperimentano trattamenti differenziati o stereotipati basati sul genere. Nel complesso, l'analisi rivela come la percezione della meritocrazia, della giustizia sociale e della discriminazione sia strettamente legata alle esperienze vissute e al genere dei partecipanti. Le donne, in particolare, tendono ad avere una visione più critica della meritocrazia e una maggiore consapevolezza della giustizia sociale, probabilmente a causa delle esperienze di discriminazione che affrontano.

4.7 Limiti

I limiti relativi al presente studio esplorativo sono riconducibili al numero di partecipanti coinvolti, i dati potrebbero essere stati influenzati dal fatto che i partecipanti sono stati raggiunti attraverso una rete informale di conoscenze, e all'area geografica. Il gruppo di 95 partecipanti era composto principalmente da studenti universitari, per lo più provenienti da una specifica regione del sud Italia ossia la Sicilia. Questo limita la generalizzabilità dei risultati; dal momento che il campione non rappresenta l'intera popolazione italiana o altri contesti geografici e culturali. Le prossime ricerche potrebbero generalizzare lo studio coinvolgendo altri partecipanti e/o contesti differenti. Inoltre, gli strumenti utilizzati per valutare la speranza, l'ottimismo,

la resilienza e altri costrutti sono basati su diversi questionari standardizzati e validati. Sebbene questi strumenti siano validati, possono non catturare tutte le sfumature delle percezioni e delle esperienze dei partecipanti rispetto ai concetti di meritocrazia, giustizia sociale e inclusione. Gli strumenti qualitativi hanno permesso di raccogliere riflessioni e pensieri sui costrutti di meritocrazia, giustizia sociale e discriminazione; il limite principale è la presenza di un gruppo ristretto di partecipanti e una discrepanza tra i due generi, le analisi svolte potranno essere d'aiuto per le ipotesi di future ricerche. La composizione sbilanciata del campione può condizionare i risultati rispetto alla percezione della meritocrazia e delle disuguaglianze di genere. Vi è da considerare inoltre che gli atteggiamenti verso il merito, la giustizia sociale e le disuguaglianze di genere possono variare notevolmente tra culture e contesti socio-economici. Pertanto, i risultati di questa ricerca potrebbero non essere applicabili ad altre culture o contesti senza ulteriori adattamenti e ricerche comparate. Questi limiti evidenziano la necessità di ulteriori studi per approfondire e migliorare la comprensione delle dinamiche di genere in relazione alla meritocrazia e alle disuguaglianze di genere in diversi contesti culturali e sociali.

4.8 Implicazioni per la pratica e conclusioni

I risultati di questo studio offrono spunti importanti per diverse aree di intervento, sia a livello individuale che sistemico. In primo luogo, l'evidenza che gli uomini tendono ad avere livelli più elevati di speranza, ottimismo e legittimazione del potere, insieme a una maggiore aderenza agli stereotipi di genere, sottolinea la necessità di interventi educativi mirati alla decostruzione di tali stereotipi e alla promozione di una cultura più equa e inclusiva. Le differenze di genere emerse suggeriscono che le donne potrebbero beneficiare di programmi che mirano a rafforzare il senso di speranza e ottimismo, nonché a promuovere una maggiore consapevolezza delle dinamiche di potere che influenzano la loro posizione sociale e professionale. Inoltre, l'associazione tra una maggiore propensione all'economia sociale e una visione del mondo più equa e collettivista ha implicazioni significative per le politiche pubbliche e le strategie aziendali. Le organizzazioni e i responsabili politici dovrebbero considerare l'importanza di promuovere modelli economici che favoriscano la giustizia sociale e l'equa distribuzione delle risorse. Questo può essere fatto attraverso la promozione di

politiche di sostenibilità, lavoro dignitoso e strutture gerarchiche più eque, che non solo migliorano il benessere individuale ma contribuiscono anche a un ambiente socio economico più giusto. Infine, i risultati legati al costrutto del merito indicano che, il dominio sociale e la legittimazione possano contribuire al riconoscimento del merito, vi è il rischio che questi fattori possano essere utilizzati per giustificare disuguaglianze preesistenti. Il merito di questa ricerca ne risalta il suo aspetto maschilista, neoliberista e patriarcale; che nulla ha a che vedere con l'inclusione. Questo suggerisce la necessità di un'analisi critica e di una revisione delle pratiche di valutazione del merito, per garantire che costrutto possa essere realmente inclusivo e non figlio di aspetti quali la legittimazione, il dominio sociale e gli stereotipi. Le organizzazioni dovrebbero considerare l'introduzione di meccanismi che contrastino il pregiudizio implicito e promuovano una valutazione del merito che tenga conto delle diverse condizioni di partenza degli individui. In conclusione, questo studio conferma l'esistenza di profonde differenze di genere in termini di speranza, ottimismo, e adesione agli stereotipi di genere, con gli uomini che tendono a beneficiare di una posizione privilegiata all'interno della società. Tale posizione è spesso legittimata e mantenuta attraverso dinamiche di potere che sfavoriscono le donne, perpetuando le disuguaglianze e le discriminazioni di genere. Inoltre, emerge come l'orientamento verso un'economia sociale sia associato a valori di giustizia ed equità, mentre un orientamento conservativo favorisca la perpetuazione delle gerarchie e degli stereotipi di genere. I risultati relativi al merito evidenziano la complessità di questo costrutto, che può essere facilmente distorto per giustificare le disuguaglianze sociali. Questo studio suggerisce che, affinché il merito possa essere un criterio giusto e inclusivo, è necessario considerare le dinamiche di potere e i contesti socio economici in cui le persone operano e le condizioni da cui partano. Alla luce di questi risultati, si rende necessario un impegno collettivo per promuovere una cultura più inclusiva e meritocratica, che non solo riconosca il talento individuale, ma che sia anche in grado di sfidare e superare le barriere strutturali che perpetuano le disuguaglianze di genere.

Bibliografia

- Abbatecola, E. e Stagi, L. (2017), *Pink is the new black. Stereotipi di genere nella scuola dell'infanzia*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Ajala, AS, & Wulemat, OA (2013). Dalla cucina al corridoio del potere: le donne Yoruba che sfondano la politica patriarcale nella Nigeria sud-occidentale. *Gender Questions* , 1 (1), 58-82.
- Aminur, R. (2013). *Women's empowerment: Concept and beyond*. *Global Journal of Human Social Science Sociology & Culture*, 13(6), 9-13.
- Asante, S. (2002). Che cosa è l'inclusione. *Inclusion Network*. URL: <http://www.inclusion.com/N-What.is.Inclusion.html>
- Bannò, M. (2022). Donne e governo d'impresa: prospettive teoriche ed evidenze empiriche.
- Barça, F. (2019). *Cambiare rotta: Più giustizia sociale per il rilancio dell'Italia* . Gius. Laterza & Figli Terme.
- Benadusi, L. (2021). La giustizia sociale. *Scuola democratica*, 12(speciale), 93-105.
- Bergmann, B. (1974), Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex, "Eastern Economic Journal", 1, 2 pp. 103-110.
- Berti, C. (2002). *Psicologia sociale della giustizia*. Il mulino.

- Bertoglio, M., Chiarotti, C., MAZILLI, S., & Zambrieri, L. (2019). Decostruzione delle categorie di genere e contraddizioni dell'esercizio del potere.
- Blair, I. V., Steiner, J. F., & Havranek, E. P. (2013). Unintentional racial bias in healthcare among physicians and its association with healthcare outcomes. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8(2), 212-220.
- Bombelli M.C., La passione e la fatica: gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile, 2004, Baldini Castoldi Dalai, Milano
- Bombelli M.C., Soffitto di vetro e dintorni: Il management al femminile, 2000, Etas Editore
- Busoni, M. (2002). *Genere, sesso, cultura: uno sguardo antropologico*. Carocci. (cit., p.27)
- Choudhary, A., & Ghosh, PD (2024). Differenze di genere su speranza e ottimismo tra studenti universitari e professionisti nel contesto indiano. *International Journal of Indian Psychology* , 12 (2).
- Colla, R., Williams, P., Oades, LG, & Camacho-Morles, J. (2022). “Una nuova speranza” per la psicologia positiva: una riconcettualizzazione dei sistemi dinamici della teoria della speranza. *Frontiers in Psychology* , 13 , 809053.
- Cutillo, G. (2020). *Diversità di genere nel mondo aziendale: lo studio EY*. In *Diversity management: Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente* (pp. 171-183). Armando Editore.
- Dambrun, M., Duarte, S., & Guimond, S. (2004). Perché gli uomini sono più propensi a sostenere il dominio basato sul gruppo rispetto alle donne? Il ruolo di mediazione dell'identificazione di genere. *British journal of social psychology* , 43 (2), 287-297.
- DE CARLO, N., Falco, A., Capozza, D., DAL CORSO, L., DI SIPIO, A. M., Galliani, E. L. I. S. A., ... & Zanella, D. (2008). Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Q-BO).
- Domenici, G., Castellani, MEDCA, Corrieri, L., & Batini, GMF (2023). Numero speciale sulle tendenze emergenti nel campo della ricerca empirica in educazione
Tendenze emergenti nel campo della ricerca empirica in educazione.
- Eagly, AH, & Karau, SJ (2002). Teoria della congruenza di ruolo del pregiudizio verso le leader donne. *Psychological review* , 109 (3), 573.

- Fileborn, B., & Loney-Howes, R. (a cura di). (2019). *# MeToo e la politica del cambiamento sociale*. Springer Nature.
- Furio, G. (2001). *La concessione del diritto di voto alle donne in Italia: tra diritto e politica*. *Storia e Società*, 6(1), 37-55.
- Greijdanus H., de Matos Fernandes C., Turner-Zwinkels F., Honari A., A Roos C., Rosenbusch H., Postmes T., (2020). The psychology of online activism and social movements relations between online and offline collective action. *Current Opinion In Psychology*, 35:49-54.
- Harris, A. (2020). *Youth and Activism in the Digital Age*. *Journal of Youth Studies*.
- Hines, S. (2021). *Il genere è fluido?: libri di base per il 21. secolo*. Nutrimenti.
- ISTAT. (2024a, 29 marzo). *Indicatori demografici 2023*. Istituto Nazionale di Statistica. <https://www.istat.it/it/archivio/295586>
- Italiano, G. (2021). Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). *Roma, Palazzo Chigi*, 25.
- Johnson, A. C. (2018). An examination of optimism between gender, race, and school classification of millennial students – an exploratory study. Georgia Southern University
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*, 20(1), 51-69.
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2020). Cosa motiva la generazione Z al lavoro? Approfondimenti sui fattori motivazionali degli studenti di economia in Slovacchia. *Atti dell'Innovation management and education excellence through vision*, 6019, 6030.
- Kupperschmidt, BR (2000), 'Dipendenti multigenerazionali: strategie per una gestione efficace', *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Leymann, H. (1996). Contenuto e sviluppo del mobbing sul lavoro. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Loretoni, A. (2014), *Ampliare lo sguardo. Genere e teoria politica*, Roma, Donzelli.
- Maffettone, S. (2010), *Introduzione a Rawls*, Roma-Bari, Laterza.
- 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*, 61-67.

- Magnano, P., Paolillo, A., Platania, S., & Santisi, G. (2017). Courage as a potential mediator between personality and coping. *Personality and individual differences*, *111*, 13-18. doi: 10.1016/j.paid.2017.01.047
- Marshall, T. (2002), *Cittadinanza e classe sociale*, Roma-Bari, Laterza (ed. or. 1950).
- Martini M., Picardo C., “Genere e organizzazione” a cura di Argentero P., Cortese G.C., Picardo C., *Psicologia delle organizzazioni*, 2009, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- McCrandle, M. (2014), *L'ABC di XYZ: Comprendere le generazioni globali*, 3a ed., McCrandle Research, Bella Vista.
- Mendes K., Ringrose J., Keller J., (2019). *Digital Feminist Activism: Girls and Women Fight Back Against Rape Culture*. Oxford: Oxford University Press.
- Mendes, K., Ringrose, J., Keller, J., (2018). #MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism.
- Migliore, M. (2024.). La discriminazione di genere sul lavoro. *Serenis*. <https://www.serenis.it/articoli/la-discriminazione-di-genere-sul-lavoro/>
- Mun, E., & Kodama, N. (2022). Meritocrazia al lavoro?: Sistemi di ricompensa basati sul merito e disuguaglianza salariale di genere. *Forze sociali*, *100* (4), 1561-1591.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & DI MAGGIO, I. (2020). L'orientamento per la costruzione di futuri improntati a inclusione, sostenibilità e giustizia sociale. *Rivista Lasalliana*, *87*(3)
- Nota, L., Mascia, M., & Pievani, T. (2019). *Diritti umani e inclusione* (pp. 1-325). Società editrice il Mulino spa.
- Oni, S. S. (2011). *Gender stereotypes and impediments towards women empowerment in Nigeria*. *International Interdisciplinary Journal*, *11*(1-2), 23-29. Retrieved from
- Parker, K., & Funk, C. (2017). *Gender discrimination comes in many forms for today's working women*. Pew Research Center.
- Parolari, P. (2019). Stereotipi di genere, discriminazioni contro le donne e vulnerabilità come disempowerment. Riflessioni sul ruolo del diritto. *AG About Gender-International Journal of Gender Studies*, *8*(15).
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., West, T. V., Gaertner, S. L., Albrecht, T. L., Dailey, R. K., & Markova, T. (2010). Aversive racism and medical interactions with Black patients: A field study. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(2), 436-440.

- Piff, PK, Kraus, MW, Côté, S., Cheng, BH, & Keltner, D. (2010). Avere meno, dare di più: l'influenza della classe sociale sul comportamento prosociale. *Journal of personality and social psychology*, 99 (5), 771.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Teoria della dominanza sociale e dinamiche delle relazioni intergruppo: fare il punto e guardare al futuro. *European review of social psychology*, 17 (1), 271-320.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), 741.
- Raworth, K. (2017). *Economia della ciambella: sette modi per pensare come un economista del XXI secolo*. Chelsea Green Publishing.
- Ridgeway, C. L. (2006). Gender as an organizing force in social relations: Implications for the future of inequality. In F. D. Blau, M. C. Brinton, & D. B. Grusky (Eds.), *The declining significance of gender?* Russell Sage Foundation.
- Ridgeway, C. L., & Corell, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Rugiero, S., & Travaglini, G. (2011). Green economy: scenari di sviluppo, competitività e occupazione nel campo dell'efficienza energetica. *Prisma: economia, società, lavoro*: 2, 2011, 131-142.
- Sandel, M. J. (2020). *La tirannia del merito: Che fine ha fatto il bene comune?* Farrar, Straus and Giroux
- Sandel, MJ (2021). Come la meritocrazia alimenta la disuguaglianza - parte I La tirannia del merito: una panoramica. *American Journal of Law and Equality*, 1, 4-14.
- Santisi, G., Magnano, P., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2021). Formazione per il potenziamento dell'adattabilità professionale, ottimismo e speranza come risorse per promuovere lo sviluppo professionale. *CONSULENZA*, 14 (1), 76-91.
- Scelsi, S. (2023). Meritocrazia e competenza. *Scenario®-Il Nursing nella sopravvivenza*, 40(2).
- Seligman, ME (2012). *Psicologia positiva nella pratica*. John Wiley & Sons.
- Sen, A. (2014). *Lo sviluppo è libertà*. Edizioni Mondadori.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). Social dominance theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2.

- Sidorcuka, I. e Chesnovicka, A. (2017), "Metodi di attrazione e fidelizzazione del personale della generazione Z", Atti della conferenza internazionale CBU, Praga, 5(2017), 807-814
- Silvestri, F. (2016). Stress lavorativo e differenze di genere. *Retrieved from*.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *J. Pers. Soc. Psychol.* 60, 570–585. doi: 10.1037//0022-3514.60.4.570
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche.
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche.
- Soresi, S., Nota, L., & Santilli, S. (2019). Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030.
- Stockard, J. (2006). Socializzazione di genere. *Manuale di sociologia del genere* , 215-227.
- Stryker, S. (2008). Da Mead a un interazionismo simbolico strutturale e oltre. *Annu. Rev. Sociol.* , 34 (1), 15-31.
- Tara, AN, & Zhang, Y. (2023). Esplorare la relazione tra discriminazione di genere e soddisfazione lavorativa: una prospettiva di discriminazione percepita. *Indian Journal of Management and Language (IJML)* , 3 (2), 1-6.
- Vertovec, S. (2016). An accedent radio: Fostering cosmopolitanism through media in Berlin, in M Rovisco e M. Nowicka (a cura di) *Cosmopolitanism in Practice*, London, Routledge, pp. 131-144.
- Washington, K., & Marcus, R. (2022). Hashtags, memes and selfies: can social media and online activism shift gender norms. *ALIGN Report. London: Overseas Development Institute*.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. World Economic Forum. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy: 1870–2033*. Thames and Hudson.
- Zaccone, M. C., & Pedrini, M. (2023). Inclusionione lavorativa: sfide e opportunità.

Sitografia

<https://consigionazionalegiovani.it/comunicati-stampa/giovani-2024-il-bilancio-di-una-generazione-pubblicato-il-rapporto-eures-per-il-consiglio-nazionale-dei-giovani-e-lagenzia-italiana-per-la-gioventu/>

<https://eige.europa.eu/>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013/IT>

<https://psicologinews.it/disuguaglianze-di-genere-salute-donne/>

<https://sdgs.un.org/goals>

<https://www.istat.it/it/files//2024/04/2.pdf>

<https://www.unwomen.org/en/annual-report/2022>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_IT.pdf