



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Economiche e Finanziarie

**PARITÀ DI GENERE E RUOLO DEGLI
STEREOTIPI**

**GENDER EQUALITY AND ROLE OF
STEREOTYPES**

Relatrice: Chiar.ma
Prof.ssa Bettin Giulia

Tesi di Laurea di:
Marcantoni Marika

Anno Accademico 2021 – 2022

*Ai miei genitori,
ed al mio angelo custode, nonna Jolanda.*

Indice

<i>Introduzione</i>	5
<i>Capitolo 1: Gender gap: a che punto siamo?</i>	8
1.1 Global Gender Gap Index _____	8
1.2 Gender gap: un confronto europeo _____	13
1.3 Strategia nazionale per la parità di genere _____	18
<i>Capitolo 2: La presenza femminile nelle posizioni decisionali</i>	25
2.1 Uno sguardo globale _____	25
2.2 Il soffitto di cristallo _____	28
2.3 La leadership femminile _____	31
2.4 Stereotipi di genere nella sfera lavorativa _____	37
<i>Capitolo 3: Analisi empirica sul ruolo degli stereotipi</i>	42
3.1 Ricerca quantitativa _____	42
3.2 Caratteristiche del campione di intervistati _____	44
3.3 Analisi dei risultati _____	52
3.4 Costruzione del modello _____	56
<i>Conclusioni</i>	65
<i>Bibliografia</i>	70
<i>Sitografia</i>	78
<i>Appendice</i>	79

Introduzione

*“As I have said many times,
if it had been Lehman Sisters rather than Lehman Brothers,
the world might well look a lot different today”.*

Questa affermazione venne pronunciata nel 2018, dieci anni dopo l’inizio della crisi finanziaria che colpì gli Stati Uniti, dall’attuale Presidente della Banca Centrale Europea e dall’allora Presidente del Fondo Monetario Internazionale: Christine Lagarde.

In realtà, non sapremo mai che cosa sarebbe successo nel caso della “Lehman Sisters”, tuttavia concordo con Lagarde quando, proseguendo nel suo discorso, suggerisce che *Brothers and Sisters*, insieme, possono essere la soluzione ideale per ottenere risultati migliori nel settore finanziario (e non solo).

Sebbene nel corso degli anni siano stati compiuti importanti progressi verso una piena parità di genere nella sfera socio-economica, le discriminazioni verso le donne sono ancora tutt’oggi una realtà. Ogni giorno, le donne subiscono gli effetti della discriminazione di genere in tre ambiti: l’accesso al mondo del lavoro, l’avanzamento di carriera ed i salari.

Ma come ha fatto l'appartenenza ad un genere piuttosto che all'altro a trasformarsi in un giudizio di valore diverso per donne e uomini?

Una questione cruciale quando si affronta il tema della pari opportunità è se i divari di genere dipendono dalla “*nature*”, ovvero abbiano radici biologiche e facciano dunque riferimento alle diverse abilità uomo-donna, oppure dalla “*nurture*”, ossia siano il risultato delle influenze ambientali e culturali.

Scopo di questo lavoro è cercare di far emergere come gli stereotipi di genere esistano, siano ancora diffusi e possano essere considerati uno dei tanti ostacoli all'accesso al mercato del lavoro, possano causare discrepanze anche significative nelle retribuzioni ed infine possano frenare l'avanzamento della carriera.

Il motivo principale che mi ha spinto ad affrontare il tema delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro è che lo considero un problema che potrebbe riguardare me in prima persona, così come tante altre ragazze. Sono una studentessa che sta per concludere la carriera universitaria per iniziare quella lavorativa, eppure, ancora prima di cominciare, mi interrogo su quanto e come il mio essere donna potrà influire sul mio rapporto con il mondo del lavoro, ed ho quindi scelto di approfondire questo argomento.

Il primo capitolo presenta un'analisi del gender gap a livello europeo, confrontando i Paesi tra loro sulla base di alcuni indici calcolati a livello europeo e mondiale.

Il secondo capitolo analizza la presenza femminile nei ruoli decisionali e, introduce la metafora del soffitto di cristallo, per poi definire lo stile di leadership femminile e i possibili benefici e ostacoli culturali che ne derivano.

L'ultimo capitolo è dedicato ad un'analisi empirica sugli stereotipi di genere che ho potuto effettuare in collaborazione con delle mie compagne di corso, della quale vengono illustrati gli obiettivi e le metodologie, per arrivare infine all'analisi e discussione dei risultati.

Capire ciò che pensa la comunità sulla parità di genere non solo porta alla luce come gli stereotipi di genere siano insiti in ognuno di noi ed influenzino, anche nei giovani, atteggiamenti e modi di pensare, ma può anche offrire un importante spunto per riflettere su interventi che facciano prendere coscienza di questo fenomeno, nel quale noi stessi ci troviamo spesso inconsapevolmente immersi.

Occorre individuare i bias di genere per poter costruire un futuro diverso, nel quale si compiano azioni in grado di abbattere definitivamente gli ostacoli che si frappongono tra le donne e mondo del lavoro, garantendo retribuzioni adeguate facilitandone la carriera e aprendo loro l'accesso a posizioni di leadership.

Capitolo 1

Gender gap: a che punto siamo?

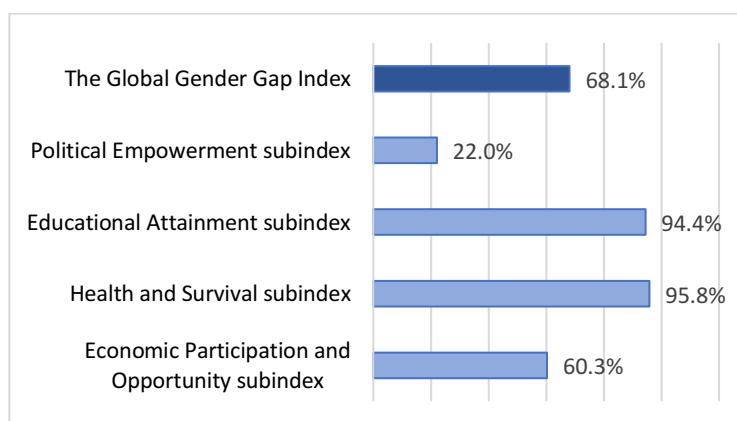
1.1 Global Gender Gap Index

132 anni, questo è il tempo stimato dal rapporto del World Economic Forum per raggiungere la piena parità di genere ed eliminare definitivamente il gap tra uomini e donne. La passata crisi pandemica, le sue ricadute e la sua lunga e lenta ripresa hanno fatto fare degli enormi passi indietro in questo ambito, in Italia e nel mondo intero. È vero, infatti, che per poter eliminare questo divario non saranno più sufficienti i 100 anni ipotizzati dal rapporto pre-pandemia, ma appunto 132 anni. La pandemia ha acuito in modo considerevole i divari di genere, dato che ha colpito in modo asimmetrico uomini e donne causando il fenomeno definito dalla letteratura *she-cession*: le donne, infatti, sono considerate più vulnerabili degli uomini sul mercato del lavoro e, in un contesto di crisi, i soggetti più vulnerabili sono destinati a soffrire maggiormente. La pandemia ha impattato prevalentemente il settore di servizi a forte presenza femminile (vedi ad esempio la ristorazione ed il turismo) ed inoltre a causa dei ripetuti lockdown è aumentato notevolmente il carico di lavoro non retribuito di cura e assistenza all'infanzia.

Nel 2022 il divario di genere globale che è stato colmato risulta pari al 68,1% (figura 1.1.1), un leggero miglioramento rispetto al 68% registrato nel 2021, il quale ha determinato una riduzione degli anni necessari al raggiungere la parità.

Il Global Gender Gap Index è stato introdotto per la prima volta nel 2006 dal World Economic Forum per cogliere l'ampiezza e la portata della disparità di genere e per monitorare i loro progressi nel tempo confrontandoli fra i diversi paesi all'interno del campione¹. L'indice viene costruito concentrandosi su quattro contesti in cui possono sorgere disparità di genere: "Emancipazione politica", "Risultati scolastici", "Salute e sopravvivenza" e "Partecipazione economica e opportunità".

Figura 1.1.1: Lo stato dei divari di genere, per sottoindice



Fonte: Rielaborazione personale di Global Gender Gap Report, 2022

¹ Nel report 2022 sono stati presi in considerazione 146 paesi.

Il Global Gender Gap Index misura i punteggi su una scala da 0 a 100 che possono essere interpretati come la percentuale del divario di genere che è stata colmata. Con il raggiungimento di un valore dell'indice pari al 72% l'Italia si posiziona al 63esimo posto. A guidare la classifica sono da sempre i Paesi del Nord Europa con Islanda, Finlandia e Norvegia, ma nessuna economia ha ancora raggiunto la piena parità di genere. L'Italia si posiziona dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania. A separarci dalla Spagna (17esima) ci sono ben 46 posizioni, 48 dalla Francia (15esima) e 53 dalla Germania (decima). L'Italia, dunque, è a metà classifica, lontano dagli altri Stati più avanzati, nonostante abbia registrato un balzo nel 2021, guadagnando 14 posizioni nella classifica generale grazie all'avanzamento registrato nel contesto di "emancipazione politica".

Il sottoindice misura il divario tra uomini e donne al più alto livello del processo decisionale politico e questo dominio rimane il più problematico a livello globale (vedi figura 1.1.1). L'Italia collocata al 40° posto viene utilizzata come esempio emblematico: si noti che non si è mai avuto né un Presidente della Repubblica, né un Presidente del Consiglio donna.

I divari di genere nel settore dell'istruzione si sono ridotti, il 94,4 % del divario di genere è stato colmato a livello globale, con 29 paesi che hanno raggiunto la piena parità, di cui la maggior parte sono i paesi con economie ad alto reddito come ad esempio Francia, Irlanda, Belgio, e Finlandia. In questo ambito l'Italia si colloca alla 59esima posizione.

Il sottodominio “salute e sopravvivenza” fornisce una panoramica del differenziale tra la salute delle donne e quella degli uomini. In questo caso, rispetto ai risultati del sottoindice precedente, i progressi sono più uniformi tra i vari Paesi: si è raggiunto il 95,8%.

L'altra faccia della medaglia, però, è la partecipazione economica, ambito nel quale a livello globale è stato colmato appena il 60,3% del divario di genere. Questo sottoindice sintetizza tre aspetti: il divario partecipativo, il divario retributivo e il divario di avanzamento. Proprio in questa voce l'Italia registra il valore più basso rispetto alle altre. La quota di donne nei consigli di amministrazione ammonta a 38,8%, le imprese con top manager donna sono 15,3% ed infine le imprese a maggioranza proprietaria femminile sono il 11,3%.

Sebbene ancora nessuna economia abbia raggiunto la piena parità, tuttavia, ci sono alcune nazioni che stanno facendo progressi: nella top10 del World Economic Forum (tabella 1.1.1) i paesi che sono più vicini al raggiungimento della parità di genere sono:

Tabella 1.1.1: Classifica top10 per parità di genere.

Islanda	90,8%
Finlandia	86,0%
Norvegia	84,5%
Nuova Zelanda	84,1%
Svezia	82,2%
Ruanda	81,1%
Nicaragua	81,0%
Namibia	80,7%
Irlanda	80,4%
Germania	80,1%

Fonte: Rielaborazione personale di Global Gender Gap Report, 2022

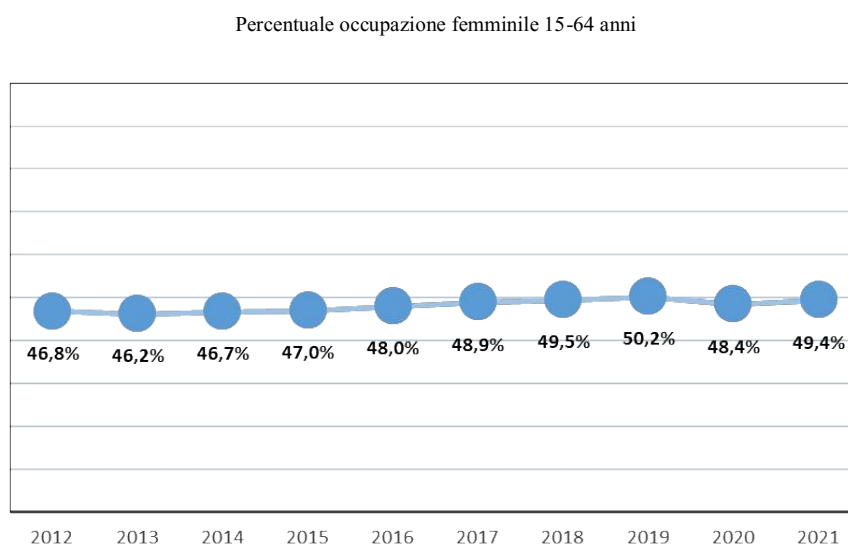
A livello generale per l'Europa si calcolano 60 anni per colmare il gender gap ed è il secondo continente, dopo il nord America, con il punteggio più alto per parità di genere. Limitandosi al contesto europeo l'Italia si classifica al 25esimo posto seguita da Repubblica Slovacca, Macedonia del Nord, Bosnia ed Erzegovina, Repubblica Ceca, Polonia, Malta, Ungheria, Romania, Cipro ed, in ultimo, Grecia.

1.2 Gender gap: un confronto europeo

Nell'ormai lontano 2010, una famosa copertina dell'*Economist* intitolata «**We did it!**» celebrava con successo il raggiungimento del 50% della forza lavoro femminile negli Usa e nel Regno Unito.

Ad oggi, in Italia ancora faticiamo a mantenere questa percentuale. La figura seguente (figura 1.2.1) mette in risalto come l'evoluzione dell'occupazione femminile italiana negli ultimi 10 anni è prevalentemente statica.

Figura 1.2.1: Tasso di occupazione femminile in Italia (%), 2012-2021



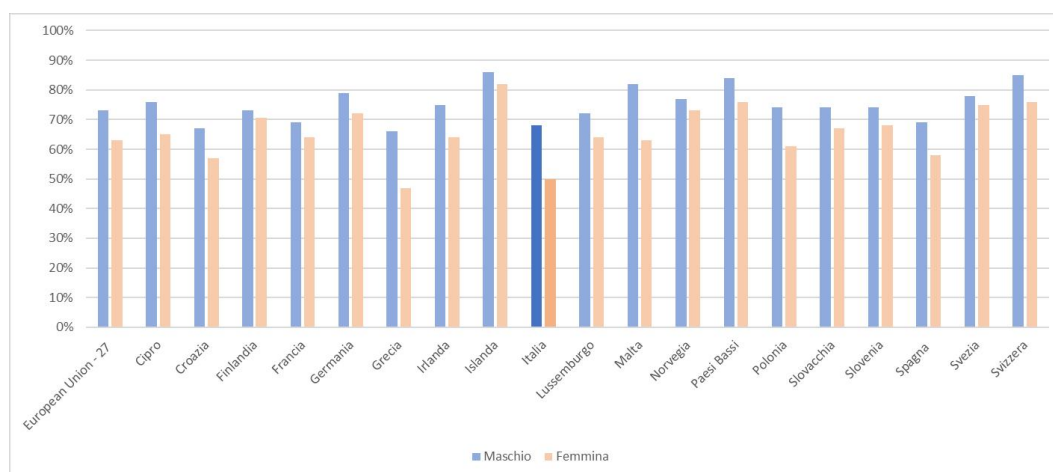
Fonte: Rielaborazione personale su dati Eurostat

Importante da evidenziare è come l'Italia non abbia ancora raggiunto l'obiettivo dell'agenda di Lisbona, la quale raccomandava un tasso di occupazione femminile

del 60% in tutti i paesi europei entro il 2010. In figura 1.2.2 viene mostrato un confronto tra paesi europei in termini di divario tra occupazione femminile e maschile nel periodo pre-pandemia (2019) per avere una visione generale e non viziata da eventi straordinari.

Figura 1.2.2: Tasso di occupazione per genere (%), 2019

Percentuale occupazione 15-64 anni.



Fonte: Rielaborazione personale su dati Eurostat

Analizzando i dati messi a disposizione dall'Eurostat, la prima impressione non è di certo positiva. Sia per quanto riguarda il tasso di occupazione maschile, sia femminile, nel 2019 l'Italia presenta valori inferiori alla media dell'UE a 27 stati (pari rispettivamente al 73,2% e 62,9%). Se il quadro dell'occupazione maschile non desta molta preoccupazione perché la percentuale è più o meno in linea con

altre economie simili (es. Spagna, Francia e Germania), il panorama dell'occupazione femminile è tutt'altro che rassicurante. Con il solo 50,2% di donne occupate a fine 2019 l'Italia occupa la penultima posizione davanti alla Grecia (46.6%).

I paesi scandinavi, invece, si posizionano sempre in testa alla classifica e sono arrivati anche a conquistare l'obiettivo lanciato dall'agenda europea per il 2020, ossia di raggiungere un tasso di occupazione del 75% sia per gli uomini sia per le donne.

La genitorialità è una delle principali cause del divario di genere sul mercato del lavoro e questo fa inasprire ulteriormente le differenze nei tassi di occupazione uomo-donna. Le madri rappresentano il gruppo più svantaggiato nel mercato del lavoro. Avere figli costituisce una penalizzazione per loro: si può constatare come i tassi di occupazione femminile diminuiscano con la presenza di figli e, in alcuni casi, l'uscita delle donne dal mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio è spesso definitiva. Tra l'altro, le madri guadagnano meno delle non madri lavoratrici a causa delle interruzioni della loro presenza a lavoro, della riduzione dell'orario lavorativo e del passaggio ad impieghi in cui la conciliazione tra lavoro e famiglia sia più facile, ma che spesso si rivelano essere anche meno retribuiti.

Un ulteriore divario di genere che riguarda la sfera lavorativa è quello retributivo.

L'Eurostat pubblica annualmente l'indicatore Unadjusted gender pay gap (GDG)², in collaborazione con gli istituti nazionali di statistica degli Stati membri dell'UE e con l'Associazione europea di libero scambio (EFTA). La formula utilizzata è la seguente:

$$\frac{\text{Mean (gross) hourly earnings of men} - \text{Mean (gross) hourly earnings of women}}{\text{Mean (gross) hourly earnings of men}}$$

L'ultimo dato si riferisce ai salari del 2020 per i settori: industria, costruzioni e servizi.

Sotto questo aspetto l'Italia occupa la quarta posizione con un divario del 4,2%: sembrerebbe finalmente un dato positivo. Questo indicatore, tuttavia, non va letto in modo assoluto. Difatti, un minore divario retributivo di genere in un paese specifico non corrisponde necessariamente a una maggiore uguaglianza di genere. In alcuni stati membri, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro come nel caso italiano. A loro volta, divari più alti tendono a essere collegati ad un'elevata

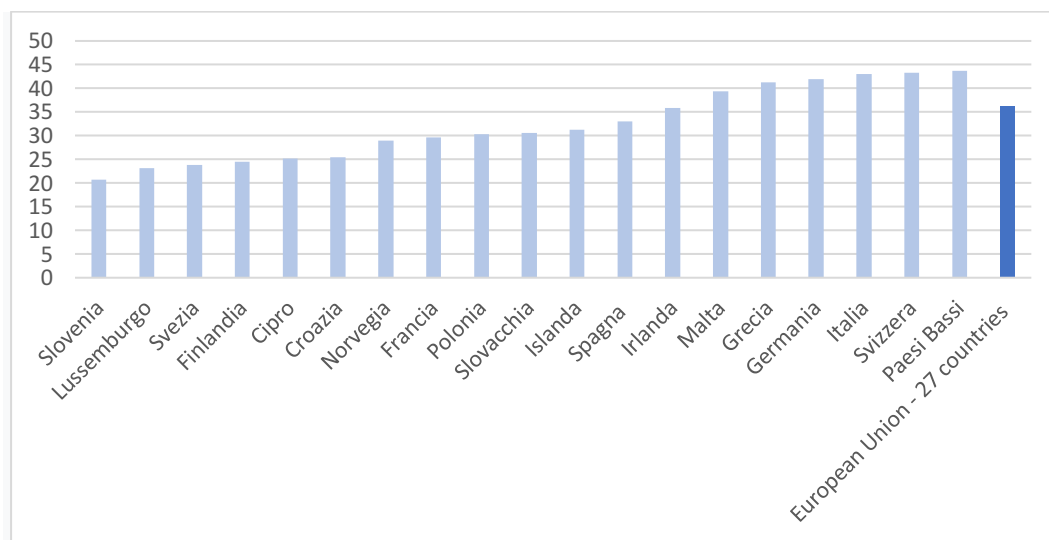
²L'indicatore è stato definito non aggiustato, perché fornisce un quadro complessivo delle disuguaglianze di genere in termini di retribuzione e misura un concetto più ampio di parità retributiva e parità di lavoro. Sono inclusi tutti i dipendenti che lavorano in aziende con dieci o più dipendenti, senza vincoli di età e ore lavorate. Il GPG non rettificato copre tutte le attività economiche eccetto l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca, la pubblica amministrazione, difesa e previdenza sociale obbligatoria e attività di famiglie e convivenze che rivestono il ruolo di datori di lavoro per personale domestico o produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.

percentuale di donne che svolgono un lavoro part-time o alla loro concentrazione in un numero ristretto di professioni scarsamente retribuite.

Pertanto, tenuto conto dei salari orari, delle ore effettivamente lavorate e retribuite e del tasso di occupazione per entrambe le categorie (nelle attività B-S, classificazione NACE Rev.2., ad eccezione di amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria), la classifica europea relativa al *pay gap* nel 2018 vede l'Italia al terzultimo posto, con un differenziale di reddito da lavoro pari al 43%, dopo la Svizzera ed i Paesi Bassi (vedi figura 1.2.3).

I paesi nordici si classificano nuovamente tra i paesi migliori in termini di parità di genere.

Figura 1.2.3: Divario retributivo complessivo di genere (%), 2018



Fonte: Rielaborazione personale su dati Eurostat

Scendendo maggiormente nel dettaglio, Eurostat calcola l'indicatore del gender pay gap, per ogni attività economica, e analizzando questi dati emerge come il divario retributivo di genere nelle attività finanziarie e assicurative è il più elevato nell'economia nel suo complesso (22,9)³.

Malgrado queste sostanziali divergenze, nell'ottobre 2021 si è iniziata ad intravedere uno spiraglio di luce in fondo al tunnel. La parità salariale, in Italia, è divenuta legge. Questo rappresenta solo uno dei tanti tasselli che mancano per completare il puzzle dell'effettiva parità tra uomo e donna.

1.3 Strategia nazionale per la parità di genere

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi. In uno studio del Fondo Monetario Internazionale (Kinoshita e Kochhar, 2016), sono citati i risultati di una ricerca che ha calcolato il presunto impatto della maggiore occupazione femminile sul PIL di ciascun Paese. Ebbene, gli autori sottolineano che se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, il PIL aumenterebbe in tutte le nazioni (es. in Egitto +34%, in USA e UK +5%, in Germania e Francia +4%, in India +27%, in Giappone +9%, in Sudafrica +10%, in Spagna +6% ed in Italia +11%).

³https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2_custom_3074915/default/table?lang=en

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. Le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

Nel agosto 2021 il governo italiano, dando seguito alle indicazioni della “Strategia europea per la parità di genere 2020-2025”, ha approvato la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026” che costituisce una delle linee di impegno del governo all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Family Act. Mentre altri paesi come Francia, Spagna, Portogallo si sono dotati da tempo di un piano di questo tipo, per l'Italia si tratta di una novità che potrebbe segnare un passo in avanti nelle politiche per la parità di genere. L'obiettivo dichiarato è infatti quello di individuare buone pratiche per combattere gli

stereotipi, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

Il punto di partenza della strategia è un'analisi della situazione italiana in termini di parità, in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea. I dati presi a riferimento per l'analisi provengono, principalmente, dal Gender Equality Index annuale dell'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (Eige), il quale assegna all'Italia un punteggio al di sotto della media europea e ben lontano dai primi tre paesi della classifica – Svezia, Danimarca e Francia. Obiettivo della Strategia è risalire la graduatoria, partendo dall'attuale 14esimo posto, per arrivare a collocare l'Italia tra i primi dieci paesi europei. La Strategia ha durata quinquennale e agisce su un orizzonte temporale che si conclude nel 2026.

Basandosi sull'impostazione dell'Eige, la Strategia si concentra, dunque, sulle priorità di lavoro, tempo, reddito, competenze, potere, aree su cui l'Eige principalmente fonda e misura il punteggio rispetto a uguaglianza/disuguaglianza di genere.

Per ciascuna delle 5 priorità vengono definiti gli interventi da adottare, nonché i relativi indicatori, volti a misurare i principali aspetti del fenomeno ed i target da raggiungere.

Per quanto riguarda il lavoro l'obiettivo è di aumentare l'occupazione femminile di 4 punti percentuali e incrementare la percentuale di imprese femminili.

Proprio in questo ambito l'Italia si posiziona ultima in classifica rispetto i paesi europei. Al fine di promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate la Strategia prevede di aumentare la percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità e la disponibilità dei posti negli asili nido esistenti.

Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne l'obiettivo è quello di ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Per quanto riguarda le competenze vengono assicurate uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere. Infine, nell'ambito delle progressioni di carriera, sebbene si siano registrati dei miglioramenti

principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca⁴, è ancora significativa la scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali delle aziende non soggette a tale normativa. A tal proposito le misure individuate fanno riferimento all'innalzamento dell'attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende e l'introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle short-list di selezione (i.e. liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle pipeline per le aziende quotate.

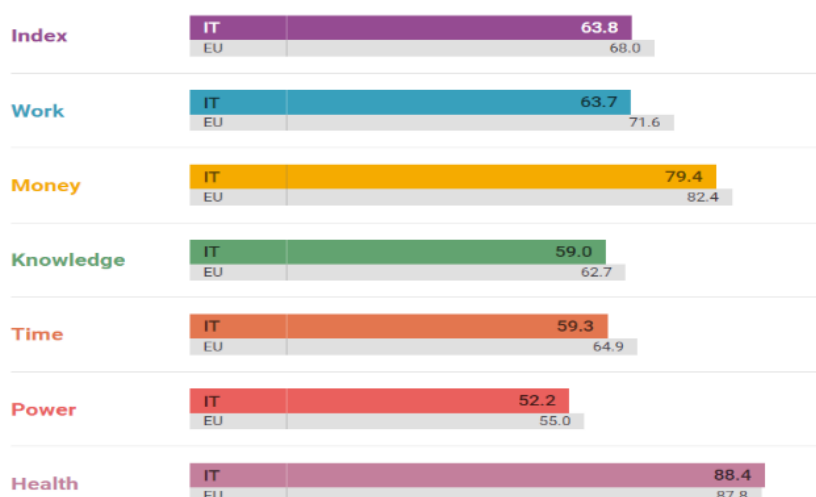
Tornando all'indicatore sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE questo costituisce un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo. Anche questo istituto ogni anno assegna all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100 e questi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute.

Scendendo più nel dettaglio, possiamo constatare che in quasi tutti i campi il punteggio italiano è al di sotto della media europea, ad eccezione dell'ambito della salute, come mostrato in figura 1.3.1. Esaminando il dominio del lavoro la situazione appare alquanto disastrosa. L'Istituto, nel 2021, posiziona l'Italia all'ultimo posto tra i paesi UE come già accennato, con un punteggio totale di

⁴ La legge Golfo-Mosca è stata introdotta nel 2011 per promuovere una rappresentanza equilibrata di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate, riservando una quota del 33% al genere meno rappresentato.

63.7 (lontano circa 20 punti percentuali dal primo posto, occupato dalla Svezia) e con un trend di crescita quasi insignificante negli ultimi 10 anni. E anche in questa circostanza, come già evidenziato dal Report del WEF, il campo del potere risulta quello in cui la parità di genere è ancora più lontana.

Figura 1.3.1: Lo stato dei divari di genere, per domini.



Fonte: Gender Equality Index, 2021

L'indice sull'uguaglianza di genere in questo dominio evidenzia un deficit significativo per quanto riguarda la parità tra donne e uomini, con un punteggio medio di 55 a livello dell'UE.

Si tratta dell'ambito in cui si registra il punteggio più basso in termini di parità di genere, con la maggior parte degli Stati membri al di sotto di tale livello. Più nel

dettaglio l'EIGE calcola in questo dominio la quota di donne nei membri dei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate, e la quota di donne nei membri del consiglio di banche centrali, e salta subito all'occhio la discrepanza che esiste tra i due rispettivamente pari a 39% e 29% per l'Italia. Molto importanti in questo ambito, come già accennato, sono state le quote di genere introdotte con la Legge Golfo-Mosca nei consigli di amministrazione per cercare di aumentare la percentuale di donne nei ruoli decisionali.

Il fenomeno del soffitto di cristallo continua a persistere anche nei paesi in cui il problema dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e all'istruzione è sostanzialmente risolto, le donne incornano ostacoli nella carriera e nel raggiungimento di posizioni di vertice. Gli ostacoli che devono superare le donne hanno diverse origini, ma un fattore importante e difficile da cambiare è determinato dal ruolo degli stereotipi.

Capitolo 2

La presenza femminile nelle posizioni decisionali

2.1 Uno sguardo globale

La femminilizzazione è ancora lontana dai luoghi di potere, nonostante le donne investono nell'istruzione più degli uomini⁵. In Europa la presenza di donne nei Consigli di amministrazione è ferma al 35%. E meno di un'azienda su 10 (il 7%) è guidata da donne Ceo. In Italia la percentuale è ancora più bassa, anzi è scesa al 3%, quattro punti in meno rispetto alla media⁶. Ogni anno l'European Women on Boards monitora la rappresentanza di genere nelle più grandi aziende europee.

Il report 2021 conferma che la strada è ancora lunga per rompere il cosiddetto "soffitto di cristallo" verso una piena parità: il GDI 2021 è allo 0,59⁷.

Il presidente dell'associazione inoltre commenta «Visto che le donne rappresentano la maggioranza degli studenti universitari, è stupefacente vedere che poi solo il 7% delle aziende in Europa sia guidato da una donna. Deve esserci un cambiamento. Perché non possiamo permetterci di non impiegare una parte così importante dei nostri talenti».

⁵ Secondo i dati AlmaLaurea le donne costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia, nel 2019 rappresentavano il 58,7% del totale.

⁶ Gender Diversity Index 2021

⁷ Lo studio ha analizzato 668 società quotate di 19 Paesi europei. Considerando una scala da 0 a 1, in cui 1 rappresenta il 50% di donne in posizioni di vertice.

Dal focus sull'Italia emerge che nel nostro Paese il GDI è di poco superiore alla media europea, 0,62, con una leggera crescita rispetto al 2020, al 6° posto nella classifica generale, davanti a Danimarca, Belgio, Olanda. L'Italia ha la più alta percentuale di donne nei Consigli di amministrazione e Consigli di Sorveglianza (47%), ma ha poche donne a capo degli stessi (15%) e nei ruoli esecutivi (17%), pochissime e in calo (dal 4 al 3%) alla guida delle aziende. Siamo in fondo alla classifica per numero di Ceo, con Germania e Svizzera. Questa percentuale, seppur ridotta ma comunque incoraggiante di donne nei consigli di amministrazione è dovuta dall'introduzione delle quote di genere obbligatorie per le imprese.

Le quote di genere si sono rivelate un modo per accelerare il progresso verso l'uguaglianza economica di genere e per promuovere l'empowerment femminile, dove le donne si trovavano e si trovano tutt'ora ad affrontare barriere sistematiche dovute a stereotipi persistenti. La Norvegia è stata pioniera nell'introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione nel 2003. Nel 2011 l'Italia ha approvato la cosiddetta legge Golfo-Mosca che prevedeva una rappresentanza equilibrata di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate.

Suddetta legge ha introdotto nel Testo Unico della Finanza la quota del 20% al genere meno rappresentato per il primo mandato e, almeno il 33% per i due mandati successivi.

La legge è stata applicata per la prima volta alle nomine del 2012 e i primi consigli a cui non si applicano più le quote sono stati eletti nel 2019. Per salvaguardare la presenza femminile la legge di bilancio 2020 ha rinnovato l'obbligo delle quote di genere per altri sei mandati consecutivi accrescendone la misura. A decorrere dal primo rinnovo degli organi sociali successivo al 1° gennaio 2020 (data di entrata in vigore della legge), al genere meno rappresentato devono essere riservati almeno due quinti dei componenti degli organi sociali.

Il mancato rispetto delle quote di genere innesca un meccanismo sanzionatorio che può portare alla decadenza dalla carica di tutti i componenti dell'organo sociale.

Purtroppo però gli effetti positivi di queste quote rosa sono visibili solo in termini di composizione dei board, non si sono manifestati effetti “a cascata” negli ulteriori ruoli di vertice così come prevede la letteratura. Inoltre, la legge non sembra aver prodotto effetti di imitazione su altre imprese non soggette all'obbligo di tale legge, dal momento che non si osservano cambiamenti significativi nella quota di donne nei CdA di un campione confrontabile di imprese non quotate.

Ecco, dunque, che persiste fortemente la metafora utilizzata dalla letteratura del “soffitto di cristallo”.

2.2 Il soffitto di cristallo

Il concetto del soffitto di cristallo è una delle metafore più evocative, utilizzata dalla letteratura, per analizzare la situazione femminile relativa alla presenza di disuguaglianze tra uomini e donne all'interno delle imprese. Questa espressione fa riferimento a qualsiasi situazione caratterizzata dalle difficoltà a realizzare avanzamenti di carriera nelle imprese, determinate dalla presenza di discriminazioni di genere. Tali discriminazioni rappresentano un invisibile e sistematica barriera che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di apicali (McKinsey 2019).

Il soffitto di cristallo viene descritto da Cotter et al. (2001) come un tipo di disuguaglianza di genere che può essere ben distinta dalle altre in virtù del fatto che tale fenomeno sancisce un confine tra coloro che crescono professionalmente e coloro che restano indietro. Infatti, il soffitto di cristallo impedisce alle donne di salire ai gradini più alti della gerarchia aziendale, indipendentemente dalle loro qualifiche o risultati.

Il soffitto di cristallo riflette una discriminazione del mercato lavorativo, non solo una disuguaglianza nello stesso. È bene precisare che la disuguaglianza tra gli uomini e le donne al riguardo è il risultato delle discriminazioni attuate. Dunque, il primo elemento che contraddistingue il fenomeno è inerente al fatto che la discriminazione esercitata nei confronti delle donne non è spiegata da nessuna

rilevante caratteristica lavorativa. Questo significa che il fenomeno del soffitto di cristallo è misurato come una discriminazione residuale che va al di là dell'istruzione, delle esperienze, delle abilità possedute, della motivazione e altre caratteristiche rivelanti attinenti al lavoro. La seconda peculiarità del fenomeno è quella inerente al fatto che la discriminazione esercitata in questo caso aumenta, man mano che si sale nella gerarchia organizzativa. Infatti, la disuguaglianza di genere tra gli uomini e le donne sta nel fatto che non hanno le stesse possibilità di avanzamento ai livelli più alti da un punto di vista organizzativo.

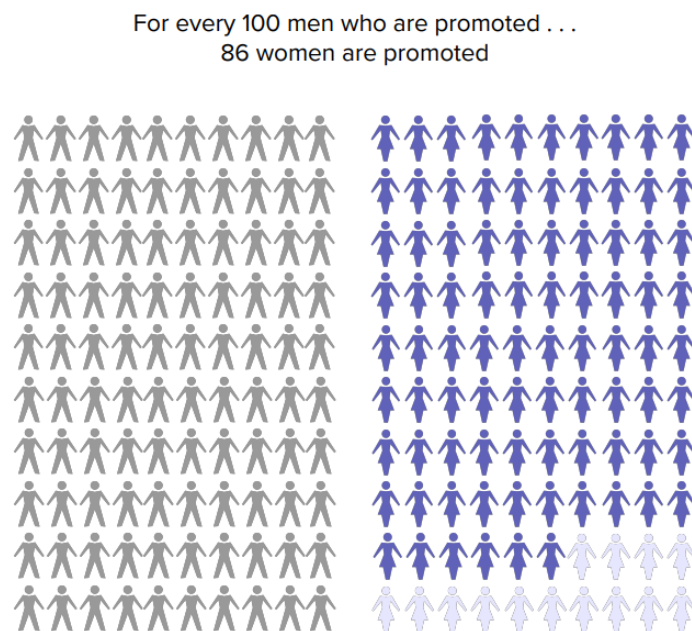
Quindi, se da un lato le donne sono vittime del fenomeno dello *“sticky floor”* ossia del pavimento appiccicoso, “metafora utilizzata per indicare un modello occupazionale discriminatorio che trattiene le lavoratrici ai gradini inferiori della scala lavorativa, con bassa mobilità e ostacoli invisibili all'avanzamento di carriera” (EIGE), gli uomini d'altra parte, sono agevolati dal fenomeno del *“glass escalator”* espressione coniata da Williams (1992) che tradotta letteralmente significa “scala mobile di vetro” un metafora finalizzata ad indicare che esiste una scala mobile nelle organizzazioni che consentirebbe agli uomini di accelerare la propria scalata organizzativa, livello dopo livello.

McKinsey & Company indicano che il più grande ostacolo che le donne devono affrontare sta molto prima la “pipeline”, ossia al primo passaggio a manager. Gli autori parlano di “broken rung”, solo una volta aggiustato questo “gradino rotto”,

le donne potranno essere assunte e promosse a manager, dando il via ad una reazione a catena che alla fine porterà alla parità.

Come riporta lo studio “*Women in Workplace*” di McKinsey (2021), per ogni 100 uomini che sono promossi, soltanto 86 donne ricevono una promozione. Di conseguenza, gli uomini sono significativamente più numerosi delle donne a livello di manager, il che significa che ci sono molte meno donne da promuovere a livelli più alti.

Figura 2.2.1: Percentuale di promozione femminile e maschile a confronto



Fonte: McKinsey & Company, 2021

Perché il "soffitto di cristallo" continua ad impedire alle donne di avanzare nelle posizioni di vertice? Risulta opportuno riflettere se esistano delle differenze nello stile di leadership delle donne rispetto a quello degli uomini, e se tali differenze, qualora esistano, siano penalizzanti o vantaggiose per le organizzazioni.

2.3 La leadership femminile

Dai dati nazionali ed europei relativi agli anni della crisi del 2008, emerge la scarsa presenza delle donne nei ruoli di vertice, sia nel settore privato che in quello pubblico. L'Italia spicca come primato negativo perché ha perso circa il 54,2% di top manager soprattutto nei settori commerciale/marketing e area tecnico-produzione. In questo scenario il numero di donne in posizioni apicali risulta in crescita nonostante il calo occupazionale. Come riportato nel rapporto di Manageritalia (2021) tra i dirigenti delle imprese private le donne ricoprono oggi il 18,3% del totale e sono cresciute del 49% dal 2008 al 2019.

Sebbene in crescita il divario di genere è ancora consistente soprattutto in alcuni settori come quello finanziario che registra la più bassa presenza femminile all'interno del management.

La presenza delle donne nelle posizioni top executive si trovano principalmente nelle imprese minori ciò significa che non c'è sempre relazione tra le politiche family friendly e la probabilità di entrare in progressione di carriera.

Attualmente è più probabile che donne tra i 30 e 45 anni siano proiettate verso posizioni di leadership; infatti, difficilmente donne di età superiore sono riuscite a raggiungere posizioni di vertice. Tra i settori produttivi non c'è una distribuzione eguale di posizioni dirigenziali a conferma del fatto che la differenza di genere occupazionale permane, seppur in forme diverse. In particolare, per quanto riguarda la leadership femminile i tratti fondamentali di questa possono essere così riassunti:

- Le donne prediligono una leadership democratica, dove i subalterni vengono incoraggiati a partecipare;
- La leadership femminile si basa sull'interpersonalità;
- Le donne sono più orientate al futuro rispetto agli uomini (leadership trasformativa);

All'interno del settore pubblico sia in Italia che in Europa si registrano maggiori opportunità per le donne di occupare posizioni di leadership grazie ai meccanismi di reclutamento e di promozione più propensi verso la parità di genere.

Possiamo quindi ritenere che l'incremento della presenza delle donne in molti settori, pubblici e privati, e l'avanzata in ambienti tradizionalmente maschili siano indicatori di un iniziale trasformazione culturale; tuttavia, il cambiamento risulta essere lento e faticoso. Esistono ad oggi ancora numerose barriere che ostacolano le donne al raggiungimento di ruoli di vertice, principalmente a causa dei meccanismi di selezione e reclutamento e per effetto delle scelte dei decisori

preposti a tali selezioni (per lo più uomini). La maggior fragilità delle donne nell'ambiente del potere deriva dal fatto che esse sono spesso sottoposte a controlli e valutazioni molto rigorose e da una minore capacità di attrarre e fidelizzare gli impiegati a loro sottoposti.

I primi studi sulla leadership femminile prendono forma nella prima metà del 900 concentrandosi principalmente sulle qualità innate. Questi definiscono la leadership in termini trasformativi e transazionali. La *leadership trasformativa* come definita da Bass et al. 1990, poggia sul comportamento simbolico del leader, sulla comunicazione verbale e non, e sui valori, tutti elementi che innescano la collaborazione. La *leadership transazionale* si assicura il consenso attraverso il meccanismo delle ricompense, questo tipo di leader si propone di raggiungere una visione condivisa con conseguenti effetti di rafforzamento e relazioni cooperative tra i componenti del gruppo. Il fatto che i manager vengono selezionati per lo più da uomini porta a reclutare soggetti con le medesime caratteristiche, spesso legate a stereotipi di genere. In tempi relativamente recenti le caratteristiche femminili, che in passato erano considerate ostacoli alla carriera, stanno oggi diventando una risorsa per creare nuovi modelli gestionali. La nuova leadership femminile ha messo in luce come sia efficace al pari di quella maschile. Le donne attuano stile di leadership ispirati o influenzati dal modello della cura centrato sulla capacità di ascolto, sull'attenzione del benessere dei membri e sulla scelta di uno stile decisionale partecipativo. Per una

donna raggiungere posizioni di vertice non significa raggiungere il massimo grado di potere perché di fatto non accedono alla cosiddetta C-suite, ossia non accedono alle posizioni di amministratore delegato, direttore generale e direttore finanziario. Il ruolo cruciale delle donne nella leadership è stato dimostrato anche oggi in tempi di crisi (Grandy et al., 2020). Infatti, durante la pandemia, anche nel settore finanziario, le condizioni di lavoro sono diventate più dure per le lavoratrici e le donne leader. Le donne hanno molte più responsabilità familiari rispetto ai loro colleghi maschi. Ciò si è riflesso in un tardivo ritorno ai luoghi di lavoro fisici rispetto agli uomini (Calabrese et al., 2021). Un recente studio ha analizzato il ruolo delle donne durante la crisi pandemica ed ha rivelato che le donne sono viste come leader più efficaci rispetto ai loro colleghi uomini (Zenger & Folkman, 2020), questo perché le donne leader possono interagire meglio e interagire con i propri dipendenti. In particolare, si ritiene che i comportamenti associati alle leader donne, come l'orientamento democratico e partecipativo, rendano le leader donne particolarmente abili nel gestire le crisi, ed è proprio questo concetto che si trova alla base del fenomeno della “scogliera di cristallo” (Ryan et al., 2011). Nel paragrafo precedente si è descritta la peculiarità del soffitto di cristallo che comporta la presenza di un soffitto metaforico che non consente alle donne di accedere a posizioni apicali e di leadership: *“Think Manager–Think Male”*. Alla base associazione *“Think Manager–Think Male”* vi è l'idea (stereotipata) che sussista un'incompatibilità tra le peculiarità femminili e quelle che devono essere

presenti in un manager. Tale associazione è stata identificata come uno degli ostacoli chiave che le leader hanno dovuto e devono affrontare (Ryan et al., 2011). Quando si fa riferimento alla scogliera di cristallo si intende, invece, quel fenomeno che comporta la predilezione di donne in posizioni di leadership in circostanze di crisi o difficoltà per l'organizzazione: *“Think Crisis–Think Female”*.

Negli ultimi anni, gli studiosi di gestione finanziaria si sono concentrati sugli studi di genere sul posto di lavoro, rilevando che le competenze delle donne, che sono spesso trascurate e sottostimate, svolgono un ruolo chiave nelle prestazioni finanziarie delle imprese (Cabeza-García et al., 2017; Oware & Mallikarjunappa, 2021; Reguera-Alvarado et al., 2017). Altri autori come, ad esempio, De Luis-Carnicer et al., 2008; Dwyer et al., 2003; Luanglath et al., 2019, hanno evidenziato che la diversità di genere fornisce al top management una migliore comprensione delle complessità dell'ambiente organizzativo migliorando il processo decisionale. Inoltre, si è osservato che la diversità di genere nelle prestazioni finanziarie di top management influenza positivamente le prestazioni sociali delle aziende (Campbell & Mínguez-Vera, 2008; Hafsi & Turgut, 2013; Veltri et al., 2021; Yasser et al., 2017).

Gli studiosi di corporate governance (Gallucci et al., 2020; Grove et al., 2011; Selvam et al., 2006; Frias-Aceituno et al., 2013; Naciti et al., 2021; Valls Martinez et al., 2019) hanno sottolineato la necessità di espandere la presenza

delle donne nel top e middle management delle aziende, perché hanno messo in evidenza come la diversificazione degli organi sociali genera vantaggi nei meccanismi decisionali di gruppo. Infatti, la diversità di genere può contribuire ad evitare pericolosi pregiudizi cognitivi in quanto favorisce meccanismi decisionali basati su una pluralità di opinioni, liberamente espresse, in un dibattito partecipativo (Frias-Aceituno et al., 2013; Galbreath, 2018).

Dalla letteratura si evince che l'aumento della presenza di dirigenti donne favorisce la creazione di valore e potrebbe migliorare le prestazioni finanziarie e sociali. Ciò porta a una maggiore efficienza del consiglio manageriale nel processo decisionale e nel flusso di informazioni.

Per quanto riguarda gli effetti della diversità di genere a livello gestionale sono condizionati, cioè moderati dall'orientamento strategico dell'azienda, dalla cultura organizzativa in cui risiede, e/o l'interazione multivariata tra queste variabili. Secondo Dwyer et al. 2003 questi risultati aiutano a riconciliare i risultati conflittuali delle precedenti ricerche sulla diversità-prestazioni suggerendo che potrebbe essere necessario un ambiente organizzativo adeguatamente configurato e solidale prima che i benefici della diversità di genere possano essere pienamente realizzati.

Ad oggi la disuguaglianza di genere nelle organizzazioni è un fenomeno complesso che può essere visto nelle strutture organizzative, nei processi e nelle pratiche. Per le donne, alcune delle disuguaglianze di genere più dannose sono

attuare all'interno delle risorse umane pratiche. Questo perché le pratiche delle risorse umane (ad esempio, le politiche, il processo decisionale e la loro attuazione) influenzano l'assunzione, la formazione, la retribuzione e la promozione delle donne. La discriminazione di genere nel processo decisionale relativo alle risorse umane e nell'attuazione delle pratiche delle risorse umane deriva dalle disuguaglianze di genere in strutture, processi e pratiche organizzative più ampie. Questo include leadership, struttura, strategia, cultura, clima organizzativo, così come le politiche delle risorse umane.

2.4 Stereotipi di genere nella sfera lavorativa

La disuguaglianza tra donne e uomini e la discriminazione di genere persistono e sono presenti anche in contesti professionali, nonostante i recenti progressi. I fattori che spiegano questa discriminazione sono molteplici, complessi, dinamici e correlati (Barreto et al., 2008; Commissione Europea 2013,a). Sono state evidenziate diversi tipi di barriere che ostacolano l'avanzamento di carriera femminile, le quali contribuiscono al mantenimento del soffitto di vetro, tra cui fattori quali stereotipi di genere, difficoltà nell'equilibrio tra lavoro e famiglia, politica delle risorse umane, e maggiori richieste alle donne di dimostrare il loro valore. A seconda delle organizzazioni, squadre, posti di lavoro e dipendenti, la percezione delle barriere di genere può essere diversa o avere un valore diverso.

Molti studi hanno analizzato le barriere al fine di promuovere le donne a posizioni dirigenziali. In particolare, Catalyst (2002), ha individuato 17 barriere simili in un campione di 20 paesi europei; Cook e Glass (2014) hanno distinto barriere implicite e barriere esplicite; Howe-Walsh e Turnbull (2016) hanno identificato alcune barriere in contesto accademico della scienza e della tecnologia. La maggior parte di questi studi empirici aveva l'obiettivo di analizzare il tipo di barriera piuttosto che classificare le barriere stesse.

Tuttavia, è possibile raggruppare le barriere in 8 tipi principali. Ci soffermeremo in questo lavoro di tesi sugli stereotipi e ruoli di genere, i quali costituiscono uno dei fattori più importanti per spiegare la discriminazione contro le donne. Secondo la teoria del ruolo sociale (Eagly, 1987) i ruoli di genere stereotipati vengono stabiliti sulla divisione sessuale del lavoro, sulla valutazione dei compiti produttivi e riproduttivi assegnati a uomini e donne. I ruoli maschili e quelli femminili vengono elaborati da credenze stereotipate sulle caratteristiche proprie di uomini e donne. Ad esempio, per le donne prevale il ruolo di badante rispetto al ruolo professionale, per gli uomini invece il ruolo principale è quello professionale (Commissione Europea, 2013b). In questo modo gli stereotipi di genere tradizionali vengono riprodotti e contribuiscono a sollevare dubbi sulla capacità di carriera dirigenziale. Come descritto nel paragrafo precedente il ruolo di leadership si adatta principalmente al ruolo maschile, come sostenuto dalla teoria della congruenza dei ruoli di genere di Eagly & Karau (2002), le donne non

possono ricoprire ruoli di leadership, semplicemente perché donne, inoltre quando svolgono il ruolo di leadership sono valutate negativamente perché la leadership non è femminilità.

Per quanto riguarda gli stereotipi di gestione, come la competitività, è uno stereotipo legato alla figura maschile (Colella et al., 2017), mentre gli stereotipi femminili sono strettamente legati all'emozionalità. In generale, gli stereotipi di leadership erano più coerenti con gli stereotipi degli uomini che delle donne. Pertanto, gli stereotipi di genere sono una delle ragioni principali della scarsità di donne manager. Gli stereotipi e le percezioni dei ruoli hanno mostrato che molte persone preferiscono lavorare con un capo maschile piuttosto che con un capo femminile. Possiamo affermare che gli stereotipi di genere implicano l'esistenza di atteggiamenti meno favorevoli verso le donne, molti sono i pregiudizi e le credenze che sottovalutano le donne ed evidenti sono le grandi difficoltà delle donne a svolgere ruoli di leadership (Cuadrado 2015; Miller Burke e Attridge, 2011).

È possibile distinguere gli stereotipi di genere relativi al posto di lavoro in descrittivi e prescrittivi, i primi indicano ciò che le donne e gli uomini sono, mentre gli stereotipi prescrittivi indicano ciò che le donne e gli uomini dovrebbero essere (Burgess e Borgida, 1999 , Eagly e Karau, 2002 , Heilman, 2001).

Sia gli stereotipi di genere descrittivi che quelli prescrittivi danno origine a pregiudizi, compromettendo l'avanzamento della carriera di una donna.

In particolare gli stereotipi descrittivi creano aspettative negative sulle prestazioni di una donna creando una "mancanza di adattamento" tra gli attributi che si pensa che le donne possiedano e gli attributi necessari per il successo (Heilman, 1983 , Heilman, 2001). Mentre gli stereotipi prescrittivi stabiliscono aspettative normative di genere, con conseguente svalutazione delle donne che violano direttamente o indirettamente tali norme (Heilman, 2001 , Heilman e Parks-Stamm, 2007).

Nonostante l'aumento del numero di donne sul posto di lavoro e la loro crescente presenza in ruoli tradizionalmente maschili, è stato dimostrato che gli stereotipi descrittivi di genere esistono in diversi contesti occupazionali così come nei contesti sociali e domestici (Brenner et al., 1989 , Dodge et al. , 1995 , Heilman et al., 1995 , Heilman et al., 1989, Schein, 2001).

Poiché gli stereotipi sono ampiamente condivisi, le persone possono essere svantaggiate o avvantaggiate nel modo in cui vengono viste, non a causa di come sono o di ciò che hanno fatto, ma a causa del gruppo di genere a cui appartengono. Gli stereotipi di genere prescrittivi (Burgess e Borgida, 1999 , Eagly e Karau, 2002 , Heilman, 2001 , Prentice e Carranza, 2002 , Rudman e Glick, 2001) costituiscono delle norme (Cialdini & Trost, 1998) ed indicano quali attributi e comportamenti sono appropriati e inappropriati per gli uomini e le donne.

Gli stereotipi di genere prescrittivi inoltre indicano che alle donne è vietato dimostrare l'autoaffermazione, il dominio e l'orientamento al successo. È stato

ripetutamente dimostrato che le donne che non soddisfano le prescrizioni di genere sono considerate fredde (Porter & Geis, 1981), interpersonalmente ostili (Heilman, 1995 , Heilman, 2001) e non sono apprezzate (Heilman & Okimoto, 2007). È stato inoltre dimostrato nei contesti di lavoro, che una violazione delle prescrizioni relative al genere comporta sanzioni, tra cui una retribuzione inferiore (Brett & Stroh, 1997), una minore intenzione di assumere e promuovere (es. Rudman, 1998) e meno raccomandazioni per ricompense organizzative (Heilman & Chen, 2005).

Capitolo 3

Analisi empirica sul ruolo degli stereotipi

3.1 Ricerca quantitativa

L'analisi empirica utilizzata in questa tesi è stata svolta ad Ottobre 2021 con lo scopo di verificare quanto ancora oggi gli stereotipi di genere plasmino l'ambiente in cui viviamo. La domanda di fondo è se esistano, e nel caso quali siano, fattori determinanti che favoriscono l'adesione a questi "luoghi comuni" legati al ruolo della donna. Gli stereotipi sono tutte quelle credenze ed opinioni, socialmente condivise, che vengono attribuite ad un genere e che finiscono con il determinarne il comportamento (Lippmann,2017).

Il termine deriva dal greco *streos*, "solido", e *typos*, "modello", e indica quindi un modello resistente e difficile da cambiare.

Il ruolo di genere è infatti uno dei fattori che meglio si identifica nella definizione precedente e costituisce uno degli elementi più importanti per spiegare la discriminazione nei confronti delle donne. Un'opinione largamente condivisa anche in letteratura è quella secondo la quale le donne dedicano più ore alla cura della famiglia e si assumono maggiori responsabilità familiari, mentre per gli uomini la realizzazione professionale è il ruolo principale e più importante. Tutti

noi abbiamo studiato nei libri di storia il modello di famiglia tradizionale/classica in cui il marito lavorava con il compito di guadagnare le risorse economiche necessarie per il sostentamento dell'intera famiglia, mentre la moglie resta a casa occupandosi dei figli e dei lavori domestici. Parliamo del cosiddetto “breadwinner model” (Profeta,2021).

Quando la forza fisica era un attributo necessario per trovare occupazione nel mercato del lavoro, questa suddivisione delle attività era chiaramente lecita. Tuttavia, lo sviluppo economico, le innovazioni tecnologiche, l'ascesa del settore dei servizi, hanno ridotto il ruolo della forza fisica e quindi il vantaggio competitivo maschile sul mercato. Allo stesso modo, il progresso medico ha ridotto il rischio di malattie legate alla gravidanza e al parto, nonché la necessità di allattare, permettendo alla donna di dedicarsi ad altro, oltre alla sola cura dei bambini. Tutto ciò, unito all'aumento dell'investimento nell'istruzione femminile, ha permesso un'inevitabile evoluzione del modello di famiglia tradizionale.

A questo punto la domanda che scaturisce è: “Davvero abbiamo lasciato alle spalle il modello di famiglia patriarcale?” Proveremo a rispondere al quesito con l'analisi presentata all'interno di questo capitolo.

3.2 Caratteristiche del campione di intervistati

La ricerca si è basata sulla somministrazione di un questionario⁸ composto da 24 domande (allegato n.1) a risposta multipla, le quali andavano ad indagare sia il livello di conoscenza/consapevolezza del divario occupazionale e retributivo esistente tra uomo e donna, sia l'eventuale adesione agli stereotipi più noti, insieme a un set di domande di profilazione iniziale. Gli intervistati hanno potuto esprimere un loro parere attraverso una scala "Likert" a 5 classi⁹, con una valutazione crescente di condivisione dell'affermazione proposta. Per la raccolta dei dati, il questionario, è stato predisposto e diffuso attraverso l'applicazione web "Google Moduli".

Il campione risulta composto da 395 individui, di cui il 60% di sesso femminile e il restante (40%) di sesso maschile. L'età del campione è mediamente bassa, infatti il 51% degli intervistati è di età compresa tra 18-29 anni, il 18% ha 30-45 anni, il 25% rientra nella fascia tra 46-65 anni e il restante 4% ha più di 65 anni. Dal punto di vista occupazionale, la fetta più ampia dei rispondenti rientra nella categoria studenti (31%), seguita da operai (14%) e impiegati (14%). Per quanto concerne il livello di istruzione il 47,4% del campione possiede almeno un diploma di laurea, il 43,6% un diploma di scuola superiore ed infine il restante ha

⁸ Il questionario è stato predisposto e somministrato nell'ambito di un lavoro di gruppo svolto all'interno del corso "Finanza Istituzioni e Sviluppo" insieme a Dambra Mariarosaria e Renzoni Chiara.

⁹ Scala Likert con 0=pienamente in disaccordo e 4=pienamente in accordo.

un livello di istruzione inferiore.

Ulteriori domande di profilazione hanno riguardato lo stato civile, in base al quale il 48,6% risulta nubile/celibe ed il 42% sposato oppure convivente; inoltre, il livello del reddito¹⁰ dei rispondenti sembra essere nella fascia medio-alta; infine, anche a causa della giovane età, la maggioranza del campione (68%) non ha figli a carico.

Analizzando i dati per sotto campioni, ossia differenziando in base al genere si vede come i ruoli dirigenziali siano maggiormente ricoperti da uomini piuttosto che da donne e, scendendo più nel dettaglio, le donne che hanno superato quello che viene definito dalla letteratura il “soffitto di cristallo” risultano non avere figli a carico.

Tornando però al punto di origine della carriera, ossia alla scelta del percorso formativo, dai dati consegue come le donne siano più istruite rispetto agli uomini, e sembra dunque superato questo gap nell'istruzione. Infatti, dal 2000 circa, nella maggior parte dei paesi europei, la quota di donne laureate ha superato quella degli uomini (Profeta, 2021).

Purtroppo, però, il fatto che le donne siano ormai più istruite degli uomini non implica che i divari di genere non costituiscano più una problematica nel contesto educativo. Se la segregazione verticale nell'accesso ai livelli di istruzione è

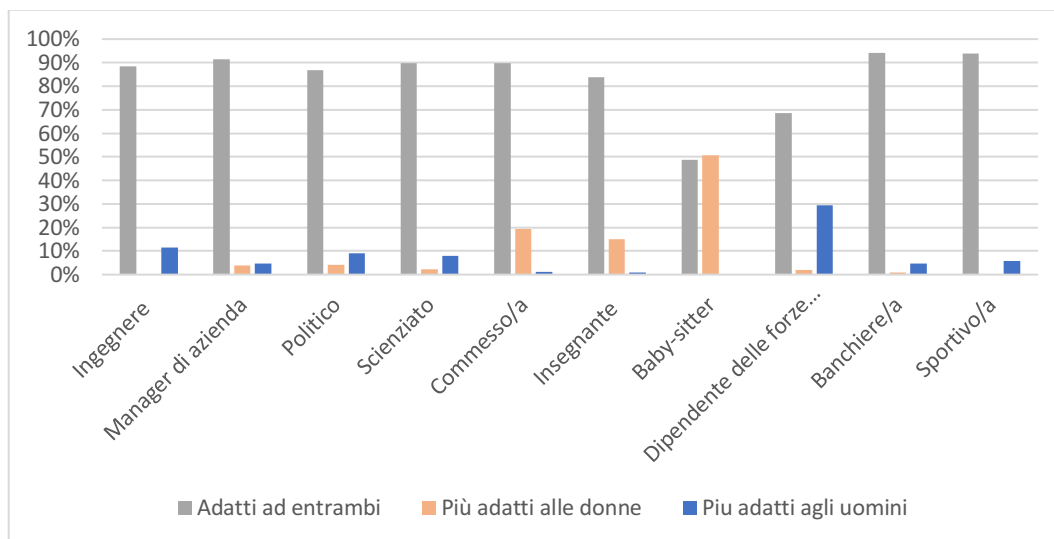
¹⁰ La domanda sottoposta riguardava se l'individuo visse in una casa di proprietà oppure in un appartamento in affitto.

scomparsa, al punto che alcuni economisti iniziano a formulare il quesito opposto cercando di dare una spiegazione della minore presenza di studenti (maschi) all'università, persiste invece la segregazione orizzontale. La crescita della partecipazione femminile agli studi universitari è infatti ancora caratterizzata da una presenza limitata delle donne nelle facoltà scientifiche, di ingegneria e informatica (i cosiddetti settori STEM) e una sovra presenza in quelle umanistiche (Almalaurea, 2012). In sostanza, le donne tendono ancora a preferire le discipline umanistiche e gli uomini quelle scientifiche. Il campione riflette questa tendenza: analizzando le risposte delle donne laureate o in procinto di laurearsi, il 46% circa si è iscritta o ha frequentato corsi STEM, contro il 60% degli uomini.

Queste divergenze possono essere giustificate in parte da preferenze individuali (non si mette in dubbio che ognuno di noi possa essere più incline ad una specifica materia piuttosto che un'altra); tuttavia una grande influenza è esercitata anche da stereotipi e valori culturali. Infatti, un 20% circa di rispondenti condivide il pensiero secondo cui gli uomini hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie scientifiche.

È presente, inoltre, una diffusa convinzione che vi siano settori occupazionali prettamente femminili e settori prettamente maschili (vedi figura 3.2.1). Questa percezione tende a generare una categorizzazione degli impieghi definita dalla letteratura “segregazione occupazionale”, che ha effetti negativi nel tempo.

Figura 3.2.1: I seguenti lavori e ruoli sono più adatti a uomini o donne?



Fonte: elaborazione personale sui dati raccolti tramite il questionario

Dalle risposte non emerge in maniera rilevante questa suddivisione; tuttavia, tralasciando la risposta “adatti ad entrambi”, alcuni impieghi come ingegnere, baby-sitter e sportivo sembrano essere considerati adeguati ad un solo genere.

Dopo un’iniziale profilazione, sono state somministrate alcune domande riguardanti l’occupazione femminile per indagare il livello di conoscenza e consapevolezza del campione sull’argomento.

La maggioranza dei rispondenti ha dato risposte esatte (60%); da segnalare, però, è la presenza di una fetta di circa il 20% che ha scarsa percezione dell’effettivo livello di occupazione femminile nel contesto italiano considerandola inferiore di

pochi punti percentuali rispetto a quella maschile quando invece risultava inferiore di 20 punti percentuali nel 2019.

Questa percentuale raddoppia quando si passa dalla conoscenza del contesto italiano a quella del contesto europeo, sottostimando ulteriormente tale situazione.

Il livello di conoscenza non è equamente distribuito tra i generi; infatti, le donne risultano avere maggior consapevolezza di tale condizione.

Passando ora al focus della ricerca, in generale, la maggior parte dei rispondenti sembra non aderire agli stereotipi di genere; tuttavia, risulta un 10% ancorato a pregiudizi di genere.

Ragionando, anche qui, in termini di sotto campioni per genere, emerge come gli uomini, più delle donne tendono a cadere in tali pregiudizi.

Scendendo più nel dettaglio, nella tabella sottostante vengono riportate le affermazioni inserite nel questionario con accanto le percentuali di persone, divise per genere, che aderiscono allo stereotipo.

Tabella 3.2.1: Condivisione degli stereotipi

Affermazioni	Uomini	Donne
La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna.	15%	7%
In condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne.	10%	9%
Gli uomini hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie scientifiche.	26%	15%
Il sostegno economico della famiglia dovrebbe essere principalmente una responsabilità degli uomini.	12%	7%
Le donne dovrebbero lavorare solo se necessario.	9%	5%
È giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, gli uomini e le donne ricevano la stessa retribuzione.	4%	7%
Ad un uomo si addice uno stile di leadership più autorevole e deciso rispetto ad una donna.	13%	4%
Gli uomini sono più bravi delle donne a gestire i risparmi/affari.	12%	3%

Fonte: Elaborazione personale dati campione

È opportuno evidenziare, dalla lettura della tabella 3.2.1, come gli uomini più delle donne siano ancorati a dei pregiudizi ormai ritenuti obsoleti per certi aspetti. In alcuni item non mostrano differenze tra i sessi di aderenza allo stereotipo a tal proposito sono state sviluppate le seguenti ipotesi sulla media non condizionale di condivisione dell'asserzione:

H1. Non vi è alcuna differenza significativa nella distribuzione dei punteggi tra maschi e femmine per la domanda: “In condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne”.

H1a. C'è una differenza significativa nella distribuzione dei punteggi tra maschi e femmine.

I risultati del test sulla differenza delle medie (tabella 3.2.2) indicano gli uomini tendono ad aderire di più allo stereotipo rispetto alle donne e che questa differenza è statisticamente significativa con $p\text{-value} = 0,01852$ tra le risposte per maschi e femmine con un intervallo di confidenza al 95%.

H2. Non vi è alcuna differenza significativa nella distribuzione dei punteggi tra maschi e femmine per la domanda: “È giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, gli uomini e le donne ricevano la stessa retribuzione”.

H2a. C'è una differenza significativa nella distribuzione dei punteggi tra maschi e femmine.

I risultati del test (Tabella 3.2.2) indicano che non c'è una differenza statisticamente significativa tra le medie di uomini e donne dato il *p-value* = 0,1744 tra le risposte per maschi e femmine con un intervallo di confidenza al 95%.

Non si trova dunque conferma, sulla media non condizionale, di differenze statisticamente significative tra i due sessi di adesione a questo secondo stereotipo.

Tabella 3.2.2: Test d'ipotesi

Item	Media Uomini	Media Donne	Differenza in media	P-value
In condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne	0,716129	0,47083	0,245299	0,01852
É giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, gli uomini e le donne ricevano la stessa retribuzione	3,77419	3,68333	0,09086	0,1744

Fonte: Elaborazione personale dati campione

3.3 Analisi dei risultati

Osservando le statistiche descrittive riportate nella tabella 3.2.1 emerge come il divario maggiore tra risposte uomo-donna, in accordo con lo stereotipo, si riscontra nell'affermazione "Gli uomini hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie scientifiche", la cui elevata condivisione lo rende anche lo stereotipo più diffuso. Questo pensiero si trasforma poi in numeri facendo persistere il fenomeno definito dalla letteratura "segregazione orizzontale": secondo i dati "AlmaLaurea" tra le laureate nel 2020 consegue il titolo in percorsi STEM il 18,9% mentre la percentuale sul totale degli uomini laureati è del 39,2%. Molto importante è cercare di ridurre questo gap, dal momento che l'istruzione è uno strumento potente per aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e arrivare alla parità di genere.

È opportuno inoltre evidenziare come gli uomini tendono a sentirsi maggiormente portati per le posizioni di leadership rispetto alle donne, dato che il 13% circa del campione maschile si trova in accordo con tale affermazione contro il 4% delle intervistate. Il fatto che gli uomini condividono questo pensiero non è di certo positivo per le donne, dal momento che gli uomini rivestono ruoli da decisori per le politiche di avanzamento.

I dati pubblicati dall' Istat (2019) relativamente all'anno 2018 riportano come il 9,8% degli uomini sia molto d'accordo con l'affermazione "per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro".

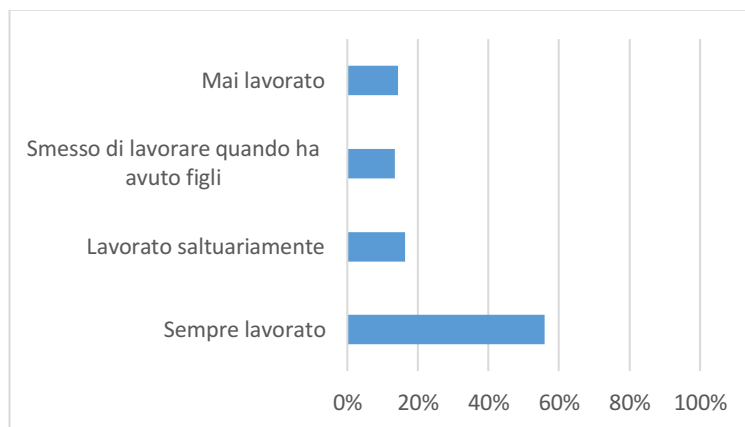
Il secondo stereotipo più sostenuto dal genere maschile è quello secondo il quale la gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna, dato che il 15% degli uomini condivide tale affermazione contro il 7% delle donne, in particolare la figura della madre viene considerata fondamentale nella cura dei figli.

Tale percezione è in linea con i dati disponibili a livello nazionale che rivelano una percentuale del tasso di occupazione del 52,4% delle madri contro il 71,3% dei padri nella fascia di età compresa tra i 18 e 64 anni con almeno un figlio a carico¹¹. L'interruzione lavorativa per chi è occupato o la mancata partecipazione al mercato del lavoro per motivi legati alla cura dei figli riguardano quasi esclusivamente le donne. Nel 2018, tra le donne da 18 a 64 anni che hanno avuto figli nel corso della vita, le occupate o le ex occupate che hanno interrotto l'attività lavorativa per almeno un mese continuativo allo scopo di prendersi cura dei figli piccoli sono quasi il 50% (Istat 2019).

¹¹ Dati Eurostat relativi all'anno 2019.

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch\\$DV_323/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch$DV_323/default/table?lang=en)

Figura 3.3.1: I seguenti lavori e ruoli sono più adatti a uomini o donne?



Fonte: Elaborazione personale sui dati raccolti tramite il questionario

Dal campione degli intervistati (vedi figura 3.3.1) emerge come il 13,4% delle donne abbiano smesso di lavorare quando hanno avuto figli e il 14,4% non abbiano mai lavorato.

Meno radicata, e in linea con i risultati riscontrati dall'Istat, invece, l'idea che in condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne dove dall'analisi emerge come gli uomini, più delle donne, condividono tale affermazione (10% uomini e 9% donne). Tuttavia, si riscontra un 9% degli uomini (contro il 5% delle donne) che si trovano in accordo con item "Le donne dovrebbero lavorare solo se necessario".

Continuando l'analisi della percezione degli intervistati relativamente alla sfera lavorativa e familiare si riscontra come il 12% degli uomini si trova d'accordo con gli item "Il sostegno economico della famiglia dovrebbe essere principalmente

una responsabilità degli uomini” e “Gli uomini sono più bravi delle donne a gestire i risparmi/affari” contro rispettivamente il 7% e 3% delle donne.

Nella stessa direzione vanno i dati presentati dall’Istat dove emerge che il 31,4% dei maschi intervistati si trovi molto o abbastanza d’accordo con l’affermazione “è soprattutto l’uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia”, contro il 24,5% delle femmine.

Per l’uomo mantenere la famiglia è più importante che per la donna, perché è il suo “compito” e in tal senso non riuscire a mantenere la propria famiglia per gli uomini è una sconfitta maggiore. Allo stesso modo, avere un salario inferiore a quello della propria partner può essere causa di disagio per un uomo in quanto guadagnare meno della propria partner può essere umiliante per gli uomini perché il salario costituisce un mezzo per affermare la propria superiorità. Infatti, dai dati si riscontra come il 95% degli intervistati uomini si trova d’accordo con l’affermazione “É giusto che, a parità di posizione e ore lavorate, gli uomini e le donne ricevano la stessa retribuzione”.

3.4 Costruzione del modello

Con il presente lavoro si è cercato di individuare alcuni fattori che possano essere significativamente correlati all'aderenza ad uno stereotipo. A tale proposito si è utilizzato il modello di regressione lineare multipla (OLS), elaborata attraverso il software "Gretl". Le variabili dipendenti inserite fanno riferimento ai quesiti utilizzati nel questionario per individuare l'adesione a questi "luoghi comuni".

Lo stimatore OLS minimizza la somma dei quadrati delle differenze tra i valori osservati, reali di Y_i e i valori predetti in base alla retta di regressione stimata. La retta di regressione utilizzata è la seguente:

$$y_1 = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \beta_6x_6 + \beta_7x_7 \\ + \beta_8x_8 + \beta_9x_9 + \beta_{10}x_{10} + \beta_{11}x_{11} + \beta_{12}x_{12} + \epsilon$$

Il primo modello illustrato fa riferimento al campione nella sua totalità, e la variabile dipendente utilizzata fa riferimento all'affermazione seguente: "La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna". La variabile può assumere valori compresi da 0 a 4 con una valutazione crescente di condivisione dell'affermazione intesa come intensità di

adesione allo stereotipo. In questa circostanza un valore più alto, ossia 4, indica che l'individuo condivide lo stereotipo.

Le variabili indipendenti utilizzate in questo modello sono le seguenti:

- X_1 rappresenta il sesso (1=uomo, 0=donna)
- X_2 rappresenta l'età
- X_3 rappresenta il livello di istruzione
- X_4 rappresenta il livello di consapevolezza e percezione dell'occupazione femminile in Italia
- X_5 rappresenta il contesto familiare in termini di occupazione della madre (sempre lavorato=0, lavorato saltuariamente=1, smesso di lavorare quando ha avuto figli=2, mai lavorato=3)
- X_6 rappresenta il numero di figli a carico
- X_7 rappresenta lo stato civile "Sposato"
- X_8 rappresenta lo stato civile "Single"
- X_9 rappresenta lo stato civile "Separato"
- X_{10} rappresenta la categoria occupazionale "Disoccupato"
- X_{11} rappresenta la categoria occupazionale "Pensionato"
- X_{12} rappresenta la categoria occupazionale "Lavoratore"

Modello 1

Variabile dipendente: “La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna”

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>rapporto t</i>	<i>p-value</i>	
Const	1,32604	0,291167	4,554	<0,0001	***
Sesso	0,574506	0,114942	4,998	<0,0001	***
Età	0,0299765	0,0934297	0,3208	0,7485	
Livello di istruzione	-0,149313	0,0529292	-2,821	0,0050	***
Consapevolezza	-0,0925085	0,0418809	-2,209	0,0278	**
Mamma lavoratrice	0,0829445	0,0511356	1,622	0,1056	
Numero di figli	0,0965630	0,0807168	1,196	0,2323	
Sposato	-0,283454	0,274402	-1,033	0,3023	
Single	-0,423153	0,248910	-1,700	0,0899	*
Separato	-0,399572	0,398312	-1,003	0,3164	
Disoccupato	-0,00993040	0,262077	-0,03789	0,9698	
Pensionato	0,218717	0,399977	0,5468	0,5848	
Lavoratore	0,0322977	0,155143	0,2082	0,8352	

Dall’analisi del suddetto modello emerge come l’appartenenza al genere maschile influenzi l’adesione allo stereotipo; infatti, alla variabile si associa un coefficiente

positivo e statisticamente molto significativo; quindi, gli uomini cadono più facilmente nello stereotipo rispetto alle donne.

Prendendo a riferimento le determinanti significative, anche il livello di istruzione riesce a spiegare il fenomeno: la variabile, correlata negativamente con l'adesione allo stereotipo, identifica una situazione in cui più si è istruiti e più è probabile si riesca a sfuggire dallo stereotipo.

Analogo effetto si associa al livello di conoscenza della situazione del mercato del lavoro in Italia: infatti si evidenzia come chi ha risposto correttamente al quesito relativo al livello di occupazione femminile italiana è meno propenso a cadere nello stereotipo.

Infine, soffermandosi sullo stato civile alla categoria "Single", si associa un coefficiente negativo, per cui gli individui celibi o nubili sembrano avere meno probabilità di condividere tale affermazione (rispetto alla categoria residuale "altro").

Per quanto concerne le altre variabili che non risultano significative all'interno del modello stimato, si può constatare che all'aumentare dell'età del soggetto intervistato sia più frequente cadere nello stereotipo.

Anche il caso di una madre che non ha abbandonato il posto di lavoro a seguito della maternità, ha probabilità di influire nell'adesione allo stereotipo. Questo quesito è stato inserito per comprendere quanto il contesto familiare può influenzare il pensiero del rispondente. Infatti, la trasmissione intergenerazionale

dei ruoli di genere è uno dei fattori più importanti da considerare per delineare le prospettive future di cambiamento.

Sempre per quanto riguarda l'ambito familiare, più aumenta il numero di figli a carico e più aumenta la probabilità di cadere nello stereotipo.

Per le restanti variabili della categoria stato civile "Sposato" e "Separato" considerate anch'esse dummy in riferimento alla categoria "altro" la probabilità di cadere nello stereotipo sembra ridursi.

Per quanto riguarda la categoria occupazionale, avendo al suo interno un'eterogeneità di risposte, è stata ripartita nel seguente modo: Studenti, Disoccupati, Pensionati, e Lavoratori, e impostata come variabile dummy. Prendendo a riferimento la categoria "Studenti" emerge come i "Disoccupati" abbiano minor probabilità di cadere nello stereotipo, a differenza dei "Pensionati" e "Lavoratori".

In seguito, verrà illustrato un modello utilizzando il campione ristretto alla sola categoria dei "Lavoratori" per osservare come i lavoratori si comportano in relazione a questi "luoghi comuni".

Rimanendo sul campione completo (395 osservazioni) e provando a cambiare di volta in volta le variabili dipendenti (y_i) sempre riferiti agli stereotipi, e tenendo ferme le variabili indipendenti del modello di regressione mostrato precedentemente, si è constatato che le correlazioni delle variabili e la loro significatività restano le medesime in molti casi. Un esempio è il seguente:

Modello 2

Variabile dipendente: “Il sostegno economico della famiglia dovrebbe essere principalmente una responsabilità degli uomini”

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>rapporto t</i>	<i>p-value</i>	
Const	0,771829	0,278094	2,775	0,0058	***
Sesso	0,276445	0,109781	2,518	0,0122	**
Età	0,217945	0,0892349	2,442	0,0150	**
Livello di istruzione	-0,250661	0,0505528	-4,958	<0,0001	***
Consapevolezza	-0,0233546	0,0400005	-0,5839	0,5597	
Mamma lavoratrice	0,128400	0,0488397	2,629	0,0089	***
Numero di figli	0,0132662	0,0770927	0,1721	0,8635	
Sposato	-0,111836	0,262082	-0,4267	0,6698	
Single	-0,0238758	0,237734	-0,1004	0,9201	
Separato	-0,542857	0,380428	-1,427	0,1544	
Disoccupato	-0,00797938	0,250310	-0,03188	0,9746	
Pensionato	0,484149	0,382019	1,267	0,2058	
Lavoratore	0,179598	0,148178	1,212	0,2262	

La variabile dipendente inserita si riferisce all'affermazione secondo cui “Il sostegno economico della famiglia dovrebbe essere principalmente una

responsabilità degli uomini”. Anche in questo caso valori più alti si associano ad una maggiore adesione allo stereotipo.

Osservando la tabella si può notare come il “Sesso” e il “Livello di istruzione” permangono significative. In questo caso anche la variabile età risulta essere significativa, e questo comporta che più si va avanti con l’età e più risulta semplice cadere nello stereotipo visto la correlazione positiva con la suddetta variabile. Il contesto familiare sembra essere significativo per spiegare l’aderenza a questi “luoghi comuni”; la variabile risulta correlata positivamente e dunque il fatto che una madre abbia sempre lavorato (non smettendo quindi di lavorare durante la maternità), incide sulla condivisione o meno dell’asserzione.

Da questi due modelli si evince come il sesso sia una delle determinanti fondamentali per spiegare l’adesione a questi stereotipi.

Al fine di indagare come i lavoratori si comportano dinnanzi al ruolo degli stereotipi si è ridotto il campione alla sola categoria occupazione “Lavoratori”, comprendendo al suo interno tutte le classificazioni di lavori inserite nel questionario.

A tal proposito il modello di regressione utilizzato risulta essere:

$$y_3 = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \epsilon$$

dove la variabile dipendente (y) rimane la medesima, ossia: “La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna”.

Le variabili indipendenti inserite includono:

- X_1 rappresenta il sesso (1=uomo, 0=donna)
- X_2 rappresenta l'età
- X_3 rappresenta il livello di istruzione
- X_4 rappresenta il livello di consapevolezza e percezione dell'occupazione femminile in Italia
- X_5 rappresenta il contesto familiare in termini di occupazione della madre (sempre lavorato=0, lavorato saltuariamente=1, smesso di lavorare quando ha avuto figli=2, mai lavorato=3)
- X_6 rappresenta il dato relativo al numero di figli a carico

Dal modello OLS stimato, si ottiene quanto segue:

Modello 3

Variabile dipendente: “La gestione della casa e dei figli dovrebbe essere principalmente una responsabilità della donna”

	<i>Coefficiente</i>	<i>Errore Std.</i>	<i>rapporto t</i>	<i>p-value</i>	
Const	1,18630	0,291389	4,071	<0,0001	***
Sesso	0,530258	0,150410	3,525	0,0005	***
Età	0,0540601	0,0960064	0,5631	0,5739	
Livello di istruzione	-0,203224	0,0613991	-3,310	0,0011	***
Numero di figli	0,157095	0,0817263	1,922	0,0558	*
Consapevolezza	-0,113662	0,0562265	-2,021	0,0444	**
Mamma lavoratrice	0,0603557	0,0649596	0,9291	0,3538	

Anche in questo modello le variabili significative sono le medesime: sesso, livello di istruzione, e conoscenza. In aggiunta si constata che all'aumentare del numero dei figli a carico, aumenta la condivisione dell'asserzione.

Conclusioni

Il presente elaborato ha avuto la finalità di approfondire l'effettiva esistenza di una parità di genere nella sfera economico-lavorativa ed i fenomeni che quotidianamente limitano la vita professionale delle donne. Inoltre, si è cercato di analizzare se, ed in che misura, persistono anche nelle generazioni più giovani stereotipi legati al genere.

In generale, dai dati è emerso che la maggior parte dei rispondenti al questionario sembrerebbe non aderire agli stereotipi di genere; tuttavia, risulta un 10% ancorato ad una visione obsoleta. Inoltre, si evince come il sesso sia una delle determinanti fondamentali per spiegare l'adesione a questi "luoghi comuni".

Per gli uomini, il lavoro delle donne dovrebbe rimanere un aspetto secondario della propria vita a favore degli affetti familiari. Infatti, si evince come la figura femminile sia maggiormente predisposta a sacrificarsi per la propria famiglia e, in tal senso, avere successo sul lavoro e provvedere economicamente alla famiglia sono compiti che vengono assegnati principalmente all'uomo.

Opinione condivisa non solo a livello micro, ma anche a livello macro; lo dimostra un'indagine condotta dalla Commissione Europea posta alla base della *Gender Equality Strategy 2020-2025*, secondo la quale il 44% degli europei ritiene che tutt'oggi il compito principale di una donna sia, per l'appunto, dedicarsi alla casa e alla famiglia. Una percentuale che è persino superiore in

Italia (51%), mentre è sensibilmente inferiore in Svezia (11%). Allo stesso tempo, dall'indagine emerge che il 57% degli italiani ritiene che il compito più importante per un uomo sia quello di guadagnare soldi.

Il problema da superare pertanto è quello per cui la donna non può venire identificata principalmente e primariamente per la sua funzione familiare. La genitorialità deve diventare un'aspettativa che la società ripone sia sull'uomo che sulla donna in egual misura, passando da una cultura della conciliazione a una cultura della condivisione delle funzioni genitoriali.

Non sembra dunque del tutto superato il tradizionale modello familiare a favore di una ridefinizione dei ruoli, per cui l'uomo, seppur in percentuali esigue, è ancora percepito nel ruolo di *breadwinner* mentre la donna, nel ruolo di moglie, madre, e solo in maniera residuale nel ruolo di manager, continua a dover conciliare gli impegni sui diversi versanti della vita sociale oltre che familiare.

L'azione legislativa italiana negli ultimi anni si è focalizzata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (come, ad esempio, l'introduzione di un bonus per servizi di babysitting ed i maggiori investimenti in asili nido, ecc.), il supporto alla genitorialità, nonché le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco. È la conferma che per far crescere l'occupazione femminile le misure prioritarie

dovrebbero riguardare l'agevolazione e la riduzione del lavoro di cura, principalmente a carico delle donne.

Per questo motivo sono nate misure soprattutto in termini di conciliazione "vita-lavoro": dai congedi parentali, di maternità e paternità, all'assistenza ai bambini, passando per accordi su orari di lavoro mansioni e forme contrattuali più flessibili; tuttavia, molto altro ancora c'è da fare per ridurre le differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro.

Nel novembre 2021 la parità salariale, in Italia, è divenuta legge e questo rappresenta solo uno dei passi avanti che sono stati fatti per raggiungere l'effettiva parità tra uomo e donna.

Importanti sono anche le proposte inserite nella legge di Bilancio 2022 e nel PNRR volte a favorire ed agevolare non solo l'ingresso della donna nel mercato del lavoro, ma anche l'imprenditoria femminile, con lo stanziamento di molte risorse a riguardo. In Italia, e non solo, da moltissimi anni, donne e giovani, sono considerati le categorie da "aiutare" per favorirne l'ingresso al mondo del lavoro.

Infatti, il PNRR individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il piano, considerando la persistenza di disuguaglianze di genere un ostacolo significativo alla crescita economica. Tra i vari obiettivi, si prevede l'eliminazione e la riduzione delle disuguaglianze in termini di genere e la superazione degli stereotipi che vedono

nella donna una risorsa solo della famiglia anziché della società nel suo complesso. Nel dettaglio, le misure che dovranno essere adottate si articolano in:

- 1) interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- 2) interventi indiretti rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Nel tempo, inoltre, sono nati provvedimenti, quali: le quote per l'accesso ai board delle società, gli sgravi fiscali per le assunzioni, volti ad infrangere quel "soffitto di cristallo" ed alla facilitazione all'accesso delle donne in contesti fino allora inaccessibili, sebbene tutto ciò spesso rischi di andare a discapito della selezione basata sul merito.

Pioniera nell'introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione è stata la Norvegia nel 2003. La legge norvegese ha imposto da subito una rapida e drastica trasformazione della composizione dei consigli di amministrazione stabilendo che ciascun genere dovesse essere rappresentato almeno al 40%.

Le quote rosa, in Italia, sono state introdotte per la prima volta con la Legge Golfo-Mosca nel luglio 2011 e l'obiettivo richiesto della rappresentanza di entrambi i generi viene fissato al 20% per la prima elezione e aumentata al 33% per le due successive elezioni; e negli anni, sul punto, è intervenuta la legge di bilancio 2020 che ha rinnovato ed ampliato le percentuali di rappresentanza femminile arrivando ad una quota del 40%.

Proprio in questo contesto è intervenuta anche l'Unione Europea: il 7 giugno 2022 il Consiglio ed il Parlamento Europeo hanno raggiunto un accordo politico su un nuovo atto legislativo che promuove una rappresentanza di genere più equilibrata nei consigli di amministrazione delle società quotate. Entro il 2026 le società quotate dovrebbero mirare a garantire che almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o almeno il 33% dei posti di amministratore con e senza incarichi esecutivi sia occupato dal genere meno rappresentato.

Le quote di genere possono portare ad una redistribuzione di posti di lavoro, contratti o seggi parlamentari a favore delle donne consentendo un'equa distribuzione delle posizioni lavorative e decisionali, considerate l'unico strumento per abbattere il potere monopolistico maschile.

Il limite delle quote è che molto spesso violano la meritocrazia, equiparando i risultati piuttosto che le opportunità, rischiando di promuovere persone meno qualificate solo in funzione del genere a cui appartengono.

Anche l'85% del campione di rispondenti si trova d'accordo con l'affermazione secondo cui "Il datore di lavoro dovrebbe assumere personale solo in base al merito". Un'opinione largamente condivisa, ma che probabilmente tralascia un piccolo particolare: la differenza tra uguaglianza ed equità.

Come pretendere di poter gareggiare in base alle sole capacità individuali, se non viene data la possibilità di partire tutti da uno stesso livello?

Bibliografía

Barreto, M. & Ellemers N. (2008). Putting your own down: How members of disadvantaged groups unwittingly perpetuate or exacerbate their disadvantage. In A. P. Brief (Ed.), *Diversity at work*, 202–261.

Bass B.M. & Seltzer J. (1990). Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Management* vol. 16, 693-703.

Bass B.M. & Stogdill (1990). The transformational and transactional leadership of men and women. *Handbook of leadership*, 5-34.

Bass B.M. & Yammarino F.J. (1990). Transformational Leadership and Multiple Levels of Analysis. *Journal human reations* vol. 43, 975-995.

Brenner O.C., Tomkiewicz J. & Schein V.E. (1989), “The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited”, *Academy of Management Journal*, vol. 32, 662-9.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (1997). Jumping ship: Who benefits from an external labor market career strategy? *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 331–341.

Burgess D. & Borgida E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, public policy, and law* 5 (3), 665

Cabeza-García L., Sacristán-Navarro M. & Gómez-Ansón S. (2017). Family involvement and corporate social responsibility disclosure. *Journal of Family Business Strategy*, vol.8, Issue 2, 109-122

Calabrese C., Lombardi M., Bollt E., De Lellis P., Bardy B.G. & Di Bernardo M. (2021). Spontaneous emergence of leadership patterns drives synchronization in complex human networks. Springer Nature, Scientific Reports vol. 11.

Campbell K. & Mínguez-Vera A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, Springer, vol. 83, 435–451.

Catalyst (2002). *Women in Leadership: A European Business Imperative*, Catalyst, New York.

Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 151–192). McGraw-Hill.

Colella, A., Hebl, M., & King, E. (2017). One hundred years of discrimination research in the *Journal of Applied Psychology*: A sobering synopsis. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 500–513.

Cook A. & Glass C. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender Work and Organization*, 21, 91-103.

Cotter D.A., Hermsen J.M., Ovadia S. & Vanneman R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.

Cuadrado, I., García-Ael, C. & Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 236–244.

Daniela Del Boca (2021). Pnrr, ultima chiamata per la parità di genere.

De Luis-Carnicer P., Martínez-Sánchez Á., Pérez-Pérez M. & José Vela-Jiménez M. (2008), "Gender diversity in management: curvilinear relationships to reconcile findings", *Gender in Management*, Vol. 23 No. 8, pp. 583-597.

Dodge K. A., Gilroy F.D. & Fenzel L.M. (1995). Requisite Management Characteristics Revisited: Two Decades Later. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 10, 253.

Dwyer S., Richard O.C. & Chadwick K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, Vol. 56, Issue 12, 1009-1019.

Eagly A. H. & Karau S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, vol 109(3), 573-598

Eagly A.H. (1987). Social role theory. DOI:10.4135/9781446249222.n49

Frias-Aceituno J.V., Rodriguez-Ariza L. & Garcia-Sanchez I.M. (2013). The Role of the Board in the Dissemination of Integrated Corporate Social Reporting. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt.* 20, 219–233.

Galbreath J. (2016). Is Board Gender Diversity Linked to Financial Performance? The Mediating Mechanism of CSR. *Business & Society*, vol. 57 issue: 5, 863-889.

Gallucci C., Santulli R. & Tipaldi R. (2020). Women on bank boards and risk-taking: A crosscountries analysis on the moderating role of masculinity. *Corporate Ownership & Control*, 17(3), 71-83.

Grandy G., Cukier W. & Gagnon S. (2020). (In)visibility in the margins: COVID-19, women entrepreneurs and the need for inclusive recovery. *Gender in Management*, 1754-2413.

Grove H., Patelli L., Victoravich L.M. & Xu P. (2011). Corporate Governance and Performance in the Wake of the Financial Crisis: Evidence from US Commercial Banks. *Corporate Governance: An International Review*, 19: 418-436.

Hafs, T. & Turgut G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence. *J Bus Ethics* 112, 463–479.

Heilman M. E. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298.

Heilman M.E. & Parks-Stamm E.J. (2007). "Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress", Correll, S.J. (Ed.) *Social Psychology of Gender (Advances in Group Processes, Vol. 24)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 47-77.

Heilman M.E. (2001), Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57: 657-674.

Heilman M.E., Block C.J. & Martell R.F. (1995), "Sex stereotypes: do they influence perceptions of managers?". *Journal of Personality and Social Behavior*, vol. 10 No. 6, 237-52.

Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2005). Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 431–441.

Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81-92.

Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 935–942.

Howe-Walsh L. & Turnbull S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education* 41(3).

Istat (2019). Conciliazione tra lavoro e famiglia. Comunicato stampa. Roma: Istat

Istat (2019). Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale. Comunicato stampa. Roma: Istat.

Istat (2019). I tempi della vita quotidiana lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo. *Ebook*.

Kinoshita Y. & Ms. Kochhar K. (2016). She is the answer. Finance and development - International Monetary Fund.

Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M. K., Alexander Haslam, S., & Renneboog, L. D. (2011). Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration. *Strategic Management Journal*, 32(3), 301-321.

Lippmann Q. (2017). Gender and lawmaking in times of quotas. *Journal of Public Economics*, Vol.207, 104610.

Luanglath N., Ali M. & Mohannak K. (2019). Top management team gender diversity and productivity: the role of board gender diversity. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 38, 71-86.

- McKinsey & Company (2019). Women in the workplace 2019.
- McKinsey C.L., Sander G. & Keller N.J. (2021). Gender Parity Report- Handbook on Diversity and inclusion Indices.
- Miller Burke J. & Attridge M. (2011). Pathways to Career and Leadership Success: Part 2. Journal of Workplace Behavioral Health, vol. 26, 207-239.
- Orsola Razzolini (2021). Donne e lavoro all'alba della ripresa.
- Oware K.M & Mallikarjunappa T. (2021). Financial performance and gender diversity. The effect of family management after a decade attempt. Society and Business Review, ISSN: 1746-5680
- PhilArchive copy v1: <https://philarchive.org/archive/RUBTTIv1>
- Porter, N., Geis, F. (1981). Women and Nonverbal Leadership Cues: When Seeing Is Not Believing. In: Mayo, C., Henley, N.M. (eds) Gender and Nonverbal Behavior. Springer Series in Social Psychology. Springer, New York, NY.
- Prentice D.A. & Carranza E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't be, are Allowed to be, and don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. Research Article, Vol.26 issue: 4, 269-281
- Profeta P. (2021). Gender Equality and Public Policy during COVID-19. CESifo Economic Studies, Vol. 66, Issue 4, 365–375.
- Profeta, P. (2021). Parità di genere e politiche pubbliche: misurare il progresso in Europa. EGEA spa.
- Reguera-Alvarado N., De Fuentes P. & Laffarga J. (2017). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Journal of Business Ethics, vol. 141, 337–350

- Rubin G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In Rayna R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*. Monthly Review Press., 157-210.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 629–645.
- Rudman, L.A. and Glick, P. (2001), Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, 57: 743-762.
- Ruspini, E. (2009). *Le identità di genere*. Roma: Carrocci Editore
- Schein V.E. (2001), A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57: 675-688.
- Selvam M., Gayathri J., Vasanth V. Lingaraja K. & Marxiaoli S. (2006). Determinants of Firm Performance: A Subjective Model. *Soc. Sci. Stud.*, vol. 4, 90.
- Toraldo, S. Obiettivo 5 raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze di sviluppo sostenibile, 118.
- Valls Martínez M. & Cruz Rambaud S. (2019). Women on corporate boards and firm's financial performance. *Women's Studies International Forum*, vol.76, 102251.
- Veltri S., Mazzotta R. & Rubino F.E. (2021). Board diversity and corporate social performance: Does the family firm status matter? *Corp Soc Responsib Environ Manag.*; 28: 1664– 1679.
- WEF. *Global Gender Gap Report*, 2022.

Williams C.L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social problems*, vol.39, 238-253.

Yasser Q. R., Al Mamun A. & Ahmed, I. (2017). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity: Insights from Asia Pacific. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt.*, 24: 210– 221.

Zenger J. & Folkman J. (2020). Women Are Better Leaders in a Crisis. *Harvard Business Review*.

Sitografia

AlmaLaurea. Dati, indagini, approfondimenti e statistiche – Condizioni occupazionali. <https://www.almalaurea.it>

Camera dei Deputati documentazione parlamentare (2022). Parità di genere. https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_parit__di_genere.html

COMMISSIONE EUROPEA Bruxelles (2013). Funzionamento del regime “Approdo sicuro” dal punto di vista dei cittadini dell’UE e delle società ivi stabilite. <https://eur-lex.europa.eu>

EIGE. Gender Equality Index 2021: Health. <https://eige.europa.eu>

EIGE. Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. <https://eige.europa.eu>

Equality, G. (2017). Special Eurobarometer 465. <https://data.europa.eu>

EUROSTAT. Statistics Explained. Occupazione - statistiche annuali. <https://ec.europa.eu>

EWOB. European Women on Boards - Achieving gender diversity in decision-making. <https://europeanwomenonboards.eu>

EWOB. European Women on Boards - Gender Diversity Index 2021. <https://europeanwomenonboards.eu>

Manageritalia. Rivista dirigente (marzo 2021). <https://www.manageritalia.it>

Strategia nazionale per la parità di genere (2021/2026). <http://www.pariopportunita.gov.it>

We did it! (2010). The economist. <https://www.economist.com>

WEF. The World Economic Forum. <https://www.weforum.org>

Appendice

Allegato 1

Questionario

É solo una questione di genere?

Benvenuto/a nel nostro questionario online, frutto di un progetto universitario che ha come obiettivo principale quello di esaminare la partecipazione femminile all'attività economica.

Ti chiediamo qualche minuto del tuo tempo per compilare quest'indagine anonima, le cui informazioni saranno trattate per le sole finalità connesse alla ricerca.

Ti ringraziamo per la collaborazione.

*Campo obbligatorio



1. Sesso: *

Contrassegna solo un ovale.

- Femmina
- Maschio
- Preferisco non specificarlo

2. Et : *

Contrassegna solo un ovale.

Meno di 18 anni

18-29 anni

30-45 anni

46-65 anni

Pi  di 65 anni

3. Stato civile: *

Contrassegna solo un ovale.

Nubile/celibe

Sposato/a o convivente

Separato/a o divorziato/a

Altro

4. Dove vivi stabilmente? *

Contrassegna solo un ovale.

In un appartamento in affitto

In una casa di propriet 

5. Livello di istruzione: *

Contrassegna solo un ovale.

Nessun titolo/ licenza elementare

Licenza media

Diploma di scuola superiore

Laurea triennale

Laurea magistrale

Dottorato o altra specializzazione post laura

6. Se possiedi un diploma di laurea, o lo stai per conseguire, quale area disciplinare hai deciso di approfondire ?

Contrassegna solo un ovale.

- Matematica, chimica, fisica, biologia, scienze, farmacia
- Scienze agrarie e veterinarie
- Medicina e odontoiatria
- Ingegneria
- Architettura e urbanistica
- Economia e statistica
- Scienze politiche, sociologia
- Giurisprudenza
- Lettere, filosofia, lingue, pedagogia, psicologia
- Altro

7. Numero di figli a carico: *

Contrassegna solo un ovale.

- Nessuno
- 1
- 2
- Più di 2

8. Categoria occupazionale: *

Contrassegna solo un ovale.

- Studente
- Disoccupato
- Pensionato
- Operaio
- Impiegato
- Insegnante
- Quadro/dirigente
- Libero professionista
- Imprenditore
- Lavoratore autonomo/artigiano
- Lavoratore atipico ([co.co.co](#), progetto, ecc.)
- Altro

9. Nel 2019 il tasso di occupazione maschile in Italia era del 68%. Secondo te, il tasso di occupazione femminile risultava: *

Contrassegna solo un ovale.

- Superiore di 15-20 punti percentuali
- Superiore di pochi punti percentuali
- Uguale al tasso di occupazione maschile
- Inferiore di pochi punti percentuali
- Inferiore di 15-20 punti percentuali

10. Gli uomini hanno maggiore predisposizione allo studio delle materie scientifiche. *

Contrassegna solo un ovale.

0 1 2 3 4

Pienamente in disaccordo Pienamente in accordo

15. Secondo te, dove si collocava l'Italia a livello europeo (UE) in riferimento al tasso di occupazione femminile, nel 2019? *

Contrassegna solo un ovale.

- Nelle prime 3 posizioni
- Nelle posizioni centrali
- Nelle ultime 3 posizioni

16. I seguenti lavori e ruoli sono più adatti a uomini o donne? *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Più adatti alle donne	Più adatti agli uomini	Adatti ad entrambi
Ingegnere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manager di azienda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Scienziato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commesso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insegnante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baby-sitter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dipendente delle forze armate (esercito, marina, aeronautica)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Banchiere/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sportivo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Nel tuo contesto familiare, tua madre ha: *

Contrassegna solo un ovale.

- Sempre lavorato con continuità
- Lavorato saltuariamente
- Ha smesso di lavorare quando ha avuto figli
- Mai lavorato

18. Ad un uomo si addice uno stile di leadership più autorevole e deciso rispetto ad una donna. *

Contrassegna solo un ovale.

	0	1	2	3	4	
Pienamente in disaccordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pienamente in accordo

19. Il datore di lavoro dovrebbe assumere personale solo in base al merito. *

Contrassegna solo un ovale.

	0	1	2	3	4	
Pienamente in disaccordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pienamente in accordo

20. É più facile ottenere un finanziamento per un uomo rispetto ad una donna. *

Contrassegna solo un ovale.

	0	1	2	3	4	
Pienamente in disaccordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pienamente in accordo

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare va alla mia relatrice Bettin Giulia che mi ha seguito, con la sua infinita disponibilità, in ogni step della realizzazione dell'elaborato, fin dalla scelta dell'argomento.

Ringrazio le mie colleghe di corso, Dambra Mariarosaria e Renzoni Chiara, per aver contribuito alla realizzazione del questionario oggetto di tesi.

Un grazie di cuore alla mia amica Mariarosaria con cui ho condiviso l'intero percorso universitario. Dal primo all'ultimo esame. Grazie per avermi dato forza per andare avanti, ci siamo sempre sostenute a vicenda condividendo tutte le gioie e i sacrifici di questo percorso. Non finirò mai di ringraziarti. Il destino a volte fa incontrare persone speciali.

Un grazie anche alle mie compagne universitarie Beatrice e Chiara per aver condiviso con me parte del percorso. Con voi tutto era più semplice e le risate non mancavano mai. Grazie a te Beatrice per tutta la forza che hai e che trasmetti, e grazie a te Chiara per tutti i viaggi condivisi tra ansie e risate per arrivare all'università.

Ai miei genitori, che con il loro dolce e instancabile sostegno, sia morale che economico, mi hanno permesso di arrivare fin qui oggi, contribuendo alla mia formazione personale. Grazie per avere sempre appoggiato ogni mia scelta, per aver sempre creduto in me e per non avermi mai giudicata. A voi devo tutto e non sarò mai in grado di ringraziarvi abbastanza.

Un grazie a mia Mamma la prima persona che chiamavo al termine di ogni esame e nei momenti di sconforto.

Un grazie a mio Padre che con la sua superficialità e ironia mi strappava sempre un sorriso.

A mio fratello Matteo grazie per avermi sempre compreso nei momenti più difficili, a te bastava uno sguardo per capire che gli esami erano vicini e l'ansia mi assaliva.

Ringrazio Alex, o come lo chiamo io, Alexo, il mio ragazzo e uomo della mia vita che da più di 9 anni è accanto a me, mi supporta e mi sopporta in ogni istante. Per i sorrisi e tutti i momenti stupendi che abbiamo vissuto e che vivremo in futuro, per l'energia e la forza che mi hai sempre trasmesso, per l'amore incondizionato che mi hai sempre dimostrato. Grazie per tutto il tempo che mi hai dedicato nei momenti bui e nelle notti insonni.

A Emanuele, amico ritrovato da poco, grazie per avermi sempre aiutato in tutto e per tutto. Grazie per avermi insegnato a credere in me stessa, e non buttarmi giù di fronte a qualsiasi ostacolo. Le tue parole mi hanno dato sempre forza per andare avanti. Grazie per avermi sempre supportato nonostante a volte diventassi insopportabile.

Alle mie migliori amiche Gloria e Agnese grazie per tutti i momenti spensierati e felici che mi avete fatto passare. Anche se le nostre strade si sono divise e i nostri impegni non corrispondono, voi non mi fate mai sentire sola. Vi voglio bene.

Alle mie cuginette Ludovica e Sofia seppur ancora molto piccoline vi ringrazio per tutti i pomeriggi passati insieme. Grazie per avermi distratto dalla monotonia dello studio, abbiamo ballato, giocato, riso e scherzato.

Grazie anche alla vostra mamma, Valentina per avermi scelto come baby-sitter permettendomi di condividere con voi parte della vostra infanzia. Non dimenticherò mai i vostri primi passi e le vostre prime paroline, tra cui il mio nome Manna.

Grazie ai miei nonni che mi hanno sempre aiutato e supportato in tutto condividendo con me gioie e pianti.

Ora ringrazio me stessa, per tutte le volte in cui mi sono detta che non ce l'avrei mai fatta, per tutte le volte in cui non ho creduto in me stessa, per tutte le volte in cui ho pensato di rinunciare a tutto e scappare.

In ultimo ringrazio tutti coloro tra famiglia e amici che a modo loro, anche con un solo "Come stai?" mi hanno fatto sentire la loro presenza e affetto.

Grazie infinite a tutti.