

**ACCESSO ANCORA NEGATO.****Discipline STEM, processi di esclusione e inclusione delle donne e strategie per l'empowerment femminile.**

di *Valentina Grassi e Luisa Nardi\**

**Abstract**

*Access still denied. STEM disciplines, pr STEM disciplines, processes of exclusion and inclusion of women, and strategies for female empowerment.*

Il presente contributo si propone di esplorare, anzitutto, le sfide che le donne affrontano nei settori STEM a causa di pregiudizi culturali e sociali. Essi, infatti, contribuiscono a perpetuare l'idea che le donne siano meno inclini ad apprendere discipline scientifiche, e ciò si riflette nelle disparità di genere nei percorsi professionali STEM, che mostrano una netta predominanza maschile. L'articolo si concentrerà poi sui fattori che contribuiscono al *gender gap* nelle STEM, che non si limita solo alla questione salariale ma include anche la crescita professionale e le responsabilità all'interno delle aziende. Gli stereotipi di genere, quindi, costituiscono la prima causa delle interruzioni di carriera delle donne, alle quali l'accesso a posizioni manageriali e dirigenziali è spesso negato.

**Keywords**

Discriminazione, empowerment femminile, gender equality, STEM

\* Valentina Grassi è Professoressa Associata di Sociologia generale presso l'Università di Napoli "Parthenope", dove coordina il Corso di Laurea in Scienze dell'Amministrazione, dell'Organizzazione e Consulenza del Lavoro. È Coordinatrice della sezione *Immaginario* dell'Associazione Italiana di Sociologia. I suoi interessi di ricerca spaziano dalla sociologia dell'immaginario alle migrazioni, fino alle politiche sociali e ai processi di inclusione.

E-mail: [valentina.grassi@uniparthenope.it](mailto:valentina.grassi@uniparthenope.it)

Luisa Nardi è dottoranda di ricerca in *Regulation, Management and Law of Public Sector Organizations* presso l'Università del Salento. È cultrice della materia in Sociologia generale e membro del comitato editoriale della collana *Social DistrActors*. I suoi interessi di ricerca riguardano il welfare responsabile, la mobilità sostenibile e l'immaginario sociale.

E-mail: [luisa.nardi@unisalento.it](mailto:luisa.nardi@unisalento.it)

DOI: [10.13131/unipi/78en-zw13](https://doi.org/10.13131/unipi/78en-zw13)

## 1. LE BARRIERE INVISIBILI: STEREOTIPI, PREGIUDIZI E PARTECIPAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

**I**l pregiudizio è un giudizio che, appunto, viene formulato “prima”: si tratta di una convinzione sorta prima ancora di conoscere l’oggetto verso cui è destinato, che si presenta spesso come rigida e chiusa. Esso può influenzare sia negativamente sia positivamente, a seconda dei casi, l’atteggiamento del soggetto nei confronti della cosa o della persona cui si rivolge, incidendo sul suo modo di relazionarsi e di comprendere le dinamiche che muovono i pensieri e i comportamenti del destinatario (Calegari, 1999).

Si è affermato opportunamente che il pregiudizio

implica la riduzione dell’individuo allo statuto di un qualsiasi rappresentante del suo gruppo di appartenenza o della sua comunità di origine elevata a comunità di natura o d’essenza, fissa e insormontabile. [...] L’appartenenza non viene pensata solo come se potesse predisporre il pensiero, come uno stile o come un insieme di contenuti, ma anche come normativa (Taguieff, 1994: 64-65).

È evidente che, per quanto sembri assurda e illogica, questa tipologia di convinzione è dura da scardinare, essendo sufficiente, per il soggetto, che uno solo dei suoi interlocutori presenti una caratteristica per avviare un processo di essenzializzazione, cioè la categorizzazione dei singoli individui come tutti portatori di una determinata qualità, generalmente negativa.

Nell’esaminare la questione, già nel 1620, Francis Bacon, nel suo *Novum Organum*, rilevò che il pregiudizio è ontologicamente connesso al pensiero umano, che, nell’elaborazione di un dato, può andare incontro in quattro tipi di errori: *idola tribus*, *idola specus*, *idola fori*, *idola theatri*. La riflessione offre una prospettiva critica sulla natura del pregiudizio e dell’errore nel pensiero umano: gli “*idola tribus*” sono errori comuni a tutta l’umanità, mentre gli “*idola specus*” sono influenzati dalla storia personale e dalla cultura individuale. In particolare, gli “*idola fori*” si riferiscono agli errori derivanti dall’uso del linguaggio e dalla comunicazione: l’utilizzo di un linguaggio strettamente binario, infatti, almeno per alcuni, determina a monte un errore nella percezione delle persone del problema legato al genere (Bonardi, 2021).

Tutto quanto esposto fino ad ora trova, poi, conferma anche negli studi di Gordon Allport, che, nella sua opera *La natura del pregiudizio* (1973) ha modo di precisare che esso consiste in

---

una rappresentazione fondata su decisioni anteriori alla valutazione; in seguito, giudizio prematuro, e di conseguenza una valutazione formulata prima di aver potuto effettuare una attenta osservazione oggettiva (Allport, 1973: 10).

Peraltro, è interessante anche il rilievo per il quale chi ha un preconcetto, in genere, tende a difenderlo anche nel momento in cui si rende conto di essere nel torto. In questo senso è interessante la riflessione di Carla Scaramella, per la quale l'interazione con i portatori del pregiudizio è destinata a risolversi nel conflitto e non c'è spazio per il dialogo: ne consegue che il pregiudizio "prende forma dai processi cognitivi (di essenzializzazione e stigmatizzazione) e si realizza negli atti concreti che trovano giustificazioni nell'ideologia di partenza" (Scaramella, Passani, 2010: 39).

La relazione tra *stereotipo* e *pregiudizio* è fondamentale per comprendere come si formano e si manifestano le percezioni sociali. Secondo Bruno M. Mazzara, lo stereotipo rappresenta il

nucleo cognitivo del pregiudizio, vale a dire l'insieme degli elementi di informazione e delle credenze circa una categoria di oggetti, rielaborati in un'immagine coerente e tendenzialmente stabile in grado di sostenere e riprodurre il pregiudizio nei loro confronti (Mazzara, 1997:1).

Il pregiudizio può essere definito come l'applicazione concreta dello stereotipo, implicando una valutazione che orienta atteggiamenti e comportamenti nei confronti di individui o gruppi sociali determinati. Da un punto di vista analitico, lo stereotipo si configura come una struttura cognitiva di categorizzazione che semplifica la complessità della realtà, mentre il pregiudizio rappresenta la dimensione operativa di tale struttura, traducendosi in atti o atteggiamenti che risultano frequentemente connotati da discriminazione.

Walter Lippmann, nel 1922, introdusse il termine *stereotype* nelle scienze sociali, definendolo come un'immagine mentale rigida e semplificata utilizzata per classificare e interpretare la realtà. Secondo Lippmann, gli stereotipi non sono fenomeni autonomi, bensì costrutti sociali fortemente influenzati dalla cultura dominante e veicolati dai mezzi di comunicazione, che ne facilitano la diffusione e consolidano la correlata formazione di pregiudizi (Lippmann, 1921).

Il pregiudizio, inteso come convinzione preconetta – spesso negativa – che influenza il giudizio verso soggetti o situazioni, è strettamente interconnesso agli stereotipi, i quali attribuiscono in modo generalizzato caratteristiche specifiche a gruppi di persone. Questo legame si traduce

---

in un processo circolare: lo stereotipo fornisce la base cognitiva, mentre il pregiudizio ne rappresenta l'esternalizzazione pratica.

Un esempio paradigmatico di tale dinamica emerge con riferimento alle etichette che la società continua ad attribuire alle donne. Nonostante i progressi registrati, grazie ai movimenti femministi del secolo scorso e alle campagne di sensibilizzazione, le aspettative sociali predefinite relative ai ruoli di genere continuano a limitare le opportunità e le aspirazioni delle donne, in particolare in ambito professionale. Gli stereotipi agiscono in maniera duplice: da un lato, orientano le ragazze verso percorsi formativi e professionali tradizionalmente considerati femminili – quali l'insegnamento o i mestieri della cura – allontanandole dai settori delle scienze e della tecnologia, percepiti come prerogativa maschile; dall'altro, anche quando le donne scelgono di intraprendere carriere nei settori tecnico-scientifici, tali stereotipi contribuiscono a ostacolare la progressione professionale, limitando le opportunità di avanzamento, di crescita retributiva e di accesso ai vertici delle organizzazioni.

Le analisi condotte dall'ISTAT, unitamente a studi di carattere internazionale, mettono in luce come l'adozione di politiche inclusive e dispositivi normativi volti a superare le barriere di genere, sebbene rappresentino strumenti indispensabili, non si rivelino di per sé sufficienti per conseguire un'effettiva parità (Istat, 2024). Tale constatazione risulta particolarmente evidente in ambiti tradizionalmente dominati dagli uomini, quali le scienze e le discipline tecnologiche. Il ritmo del cambiamento, infatti, si dimostra estremamente lento. Secondo quanto riportato nel *Global Gender Gap Report 2023* del *World Economic Forum*, si stima che occorranza ancora 131 anni per colmare integralmente il divario di genere su scala globale (World Economic Forum, 2024).

Un'analisi approfondita dei dati contenuti nel suddetto rapporto offre una prospettiva ancora più chiara della portata del problema. Si osserva, infatti, che nel corso degli ultimi ottant'anni il tasso di assunzione femminile in posizioni di *leadership* è cresciuto con estrema lentezza, registrando un incremento annuo globale medio di circa l'1%. Questo dato sottolinea la persistenza di dinamiche strutturali e culturali che continuano a ostacolare l'accesso delle donne ai ruoli decisionali, nonostante gli interventi legislativi e le campagne di sensibilizzazione promosse a livello internazionale. In termini di settori, dal 2016 al 2022 la rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali è aumentata in diverse realtà industriali; ciononostante nel primo trimestre di quest'anno, la percentuale femminile che ricopre ruoli dirigenziali è scesa addirittura del 32%, tornando ai livelli registrati durante la pandemia del 2020. Ciò è

---

dovuto sostanzialmente a un rallentamento del mercato del lavoro durante gli ultimi due anni che, purtroppo, ha colpito maggiormente il mondo femminile. I settori che hanno registrato il maggior calo di rappresentanza femminile nei ruoli di *leadership* riguardano i servizi di consumo (-0,58%), i servizi sanitari e di assistenza (-0,42%) e il settore immobiliare (-0,41%).

Soffermandoci sul caso italiano, si osserva che nel 2022 le donne detenevano il 32% delle posizioni dirigenziali, registrando un incremento di 2 punti percentuali rispetto al 2021. Tuttavia, la presenza femminile in ruoli apicali rimane limitata: le donne *CEO* rappresentavano appena il 20% del totale, mentre quelle occupanti posizioni di *senior management* raggiungevano il 30% (D'Ascenzo, 2024). Nonostante tali progressi, l'Italia continua a posizionarsi al di sotto delle principali economie occidentali avanzate. Secondo il rapporto annuale *Women in Business* di Grant Thornton, nel 2021 le posizioni di *CEO* occupate da donne erano scese al 18%, rispetto al 23% del 2020, collocandosi al di sotto della media dell'Eurozona (21%) e di quella globale (26%) (Peoplechange360, 2024). A livello globale, la ricerca evidenzia un andamento contrastante. Se da un lato si registra un aumento della rappresentanza femminile tra i *CFO* (37%) e i *COO* (24%), dall'altro si osserva una diminuzione delle donne *CEO*, scese di 2 punti percentuali, passando dal 26% al 24%. Questo scenario denota l'esistenza di barriere persistenti, nonostante l'incremento di programmi e politiche tese a promuovere la parità di genere nei ruoli dirigenziali.

Il permanere di un significativo *gender gap* nelle posizioni apicali trova spiegazione in una molteplicità di fattori strutturali e culturali. La letteratura accademica ha ampiamente documentato come le organizzazioni siano intrinsecamente permeate da disparità di genere (Nunin, 2022). Joan Acker (1990), in particolare, ha concettualizzato le organizzazioni come spazi in cui gerarchie e ruoli sono sessuati. L'architettura stessa delle istituzioni si basa su un modello dell'*ideal worker* – un lavoratore disconnesso da responsabilità familiari o sociali, totalmente dedito al lavoro – che tende a penalizzare le donne. Le norme implicite che regolano i comportamenti e i criteri di valutazione, spesso presentate come obiettive, mascherano aspettative di genere che privilegiano qualità stereotipicamente maschili come l'aggressività e l'autonomia. Questo paradigma fu ulteriormente approfondito da studiosi quali Britton (2016) e Lund (2012), che hanno esplorato le implicazioni di genere delle norme lavorative in settori accademici e scientifici, evidenziando come tali meccanismi riproducano in modo sistematico disuguaglianze nelle opportunità di avanzamento professionale per le donne.

---

A ciò deve aggiungersi anche una sottile ma evidente discriminazione nei confronti delle donne e della loro potenziale maternità. La maternità, infatti, costituisce ancora, di fatto, un ostacolo enorme alla crescita professionale delle donne. Questa condizione è dettata da molteplici fattori, che non sono correlati esclusivamente alla realtà aziendale all'interno della quale la lavoratrice madre è inserita, ma dipendono anche fortemente dal contesto ambientale, politico, familiare, sociale. Le donne costituiscono la maggior parte dei lavoratori scoraggiati, di coloro che vorrebbero lavorare ma non cercano più un impiego, rientrando nella categoria dei cosiddetti "disoccupati invisibili", perché, nell'immaginario collettivo, è molto più accettabile che una donna sia inoccupata e si dedichi solo alla cura di casa e famiglia, che a fare lo stesso sia un uomo, naturalmente destinato al sostentamento della famiglia (Thébaud, S., & Taylor, 2021).

In sostanza, i report sulla materia specificano come a livello globale tutte le macroaree analizzate superano la soglia del 30% di donne che ricoprono ruoli dirigenziali (D'Ascenzo, 2024). Da sottolineare invece una lieve diminuzione nelle aree del G7 e Nord America; colpisce positivamente invece la crescita registrata nei paesi del sudeuropeo; l'Eurozona invece si mantiene stabile al 33%. Il rapporto rileva un trend emerso in seguito alla crisi determinata dalla pandemia di COVID-19, che ha indotto numerose aziende a intensificare gli sforzi per ridurre le disuguaglianze di genere attraverso l'adozione di politiche mirate. Tali interventi, progettati per rispondere a criticità strutturali, si concentrano in modo particolare sulla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, sulla tutela e valorizzazione della maternità e sulla creazione di percorsi di crescita professionale dedicati al personale femminile.

Un aspetto di rilievo riguarda l'efficacia dei modelli organizzativi basati sulla flessibilità, come lo *smart working*, nell'agevolare l'avanzamento delle donne nei ruoli di *leadership*. Nelle aziende che hanno implementato e incentivato tali soluzioni, il tasso di donne che raggiungono posizioni di vertice si attesta al 53%, a dimostrazione di come l'organizzazione flessibile del lavoro possa contribuire a rimuovere alcune delle barriere più comuni legate ai carichi familiari e alla difficoltà di conciliazione tra vita privata e impegni professionali, che storicamente penalizzano le lavoratrici.

Questi dati sottolineano l'importanza strategica di politiche orientate al *work-life balance*, che non solo favoriscono un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo, ma contribuiscono anche alla valorizzazione delle competenze femminili in ambiti decisionali e strategici. L'adozione di

---

modelli organizzativi innovativi, unitamente a una revisione critica delle norme implicite che regolano le dinamiche lavorative, rappresenta un passo fondamentale per superare le disuguaglianze strutturali di genere. Inoltre, tali misure non si limitano a migliorare la produttività individuale, ma rafforzano la competitività complessiva delle organizzazioni, dimostrando che l'inclusione delle donne nei processi decisionali costituisce un elemento cruciale per l'evoluzione e l'efficienza delle strutture aziendali. Diversamente, nelle aziende che adottano un modello *fully flexible*<sup>1</sup> la percentuale di donne in posizione di vertice si attesta all'8%, infine in quelle prettamente *office based*<sup>2</sup> il dato è del 36%. Ciò avviene soprattutto perché per poter conciliare vita lavorativa e vita privata le donne sono costrette a considerare lavori part-time che rallentano, potenzialmente, la loro carriera professionale (Peoplechange360, 2024).

In chiusura, l'analisi evidenzia come un numero crescente di aziende appartenenti al *Mid Market* – ossia quelle realtà economiche situate in una posizione intermedia tra le piccole imprese e le grandi multinazionali – stia implementando misure strutturali finalizzate a promuovere una cultura organizzativa inclusiva e a favorire la *retention* dei talenti femminili. In particolare, il 55% delle aziende ha introdotto iniziative volte a garantire un più equilibrato rapporto tra vita professionale e privata, oltre a incoraggiare modelli organizzativi flessibili per i dipendenti, segnando un incremento del 15% rispetto al 2022 (Peoplechange360, 2024). E ancor di più, il 55,5% delle realtà aziendali ha avviato programmi orientati alla creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo, mirato a favorire la condivisione di idee, la discussione di problematiche e la formulazione di proposte da parte di tutti i collaboratori, con un aumento di 11,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente (BGT Grant Thornton, 2023).

Un ruolo decisivo nell'avanzamento della rappresentanza femminile

---

<sup>1</sup> I modelli organizzativi *fully flexible* rappresentano un approccio innovativo alla gestione aziendale, enfatizzando la necessità di adattabilità in un ambiente di mercato in rapido cambiamento. Questi modelli incoraggiano una maggiore autonomia dei team e una collaborazione trasversale, con l'obiettivo di accelerare il processo decisionale e migliorare la reattività alle nuove sfide. La decentralizzazione, la collaborazione e la flessibilità sono i pilastri che sostengono queste strutture, consentendo alle aziende di prosperare in un panorama economico che premia l'agilità e l'innovazione.

<sup>2</sup> I modelli organizzativi *office based* sono dei fondamentali della cultura aziendale che enfatizza l'importanza di una struttura fisica e di processi ben definiti: tali modelli favoriscono la chiarezza dei ruoli e facilitano la comunicazione formale. Anche nell'era del digitale, dove il lavoro remoto e gli spazi condivisi guadagnano terreno, l'approccio *office based* continua a offrire vantaggi unici, come la coesione del team e la condivisione immediata delle informazioni, che sono difficili da replicare in ambienti virtuali.

---

nei consigli di amministrazione delle società quotate è stato svolto dalla legge Golfo-Mosca del 2011, che ha introdotto un sistema di quote di genere obbligatorie. Questa normativa ha prodotto risultati significativi, portando la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione a superare la soglia del 40%<sup>3</sup>. Senonché, tali progressi non trovano una corrispondenza proporzionale nelle posizioni apicali del *top management* né tra gli amministratori delegati, evidenziando la persistenza di barriere sistemiche e culturali che continuano a limitare l'accesso delle donne ai ruoli di *leadership* strategica (BGT Grant Thornton, 2023).

Ecco allora che tale scenario sottolinea la necessità di rafforzare ulteriormente le politiche di *gender equality* attraverso un percorso sistematico che coniughi interventi normativi, modelli organizzativi innovativi e programmi di sviluppo professionale mirati. Invero, risulta essenziale affrontare le dinamiche implicite che perpetuano disuguaglianze strutturali, promuovendo un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni che consenta una valorizzazione piena e paritaria delle competenze femminili nei contesti manageriali e decisionali.

## 2. DONNE E STEM: UNA SFIDA OLTRE LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE

Gli stereotipi di genere sono particolarmente evidenti nel settore delle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), in cui pregiudizi sociali e culturali restano profondamente radicati. Fin dalla prima infanzia, durante i processi di socializzazione, alle bambine viene spesso trasmessa l'idea – progressivamente interiorizzata – che le discipline scientifiche non siano adatte alla loro “natura”. Questo condizionamento non si manifesta solo nei contesti educativi, ma si radica anche nel mondo dei giocattoli, dove prodotti destinati a generi distinti veicolano stereotipi sulle abilità e aspirazioni di bambini e bambine.

Sul tema, Rossella Ghigi ha evidenziato come l'educazione e i processi culturali giochino un ruolo fondamentale nella costruzione dei ruoli di genere. Nei suoi lavori, Ghigi analizza come le aspettative sociali si consolidino già nei primi anni di vita attraverso l'esposizione a modelli che rafforzano divisioni e limitano la libertà individuale (Ghigi, 2023). Analogamente, Anna Maria Venera sottolinea che i giocattoli non sono strumenti neutri: essi educano al ruolo sociale atteso, contribuendo a plasmare identità e aspirazioni e, per esempio, bambole e set di cucina indirizzati alle bambine e costruzioni o strumenti tecnologici destinati ai

---

<sup>3</sup> D'Ascenzo M., <https://www.ilsole24ore.com/art/donne-board-l-italia-e-i-paesi-piu-virtuosi-europa-AFcUjtC>, consultato il 23 novembre 2024.

bambini insegnano implicitamente che ci sono “competenze” e “ambizioni” differenziate in base al genere (Venera, 2014). E così, ai bambini vengono spesso riservati giocattoli come armi, macchinine e trenini, mentre alle bambine sono destinati prodotti come bambole, oggetti di uso domestico (piatti, pentoline, assi da stiro), strumenti per creare gioielli o per fare pratica con le acconciature (Venera, 2014). Questi schemi di attribuzione non sono neutri, bensì rispecchiano e rafforzano una socializzazione di genere che promuove divisioni rigide e stereotipi, influenzando le aspirazioni e le competenze percepite già in tenera età (Frabotta, 2024). Un linguaggio più inclusivo e una revisione delle pratiche educative – come suggerito da Maltese (2022) – possono contrastare questi stereotipi, creando un ambiente in cui ogni bambino/a possa sentirsi libero/a di esprimere le proprie inclinazioni senza condizionamenti culturali. Anche i messaggi pubblicitari di questi giochi rinforzano gli stereotipi: aggressività, intelligenza, vigore ed efficacia per il maschile; passività, fragilità e docilità per il femminile (Venera, 2014).

La sottorappresentazione delle donne nelle discipline STEM non costituisce un fenomeno circoscritto esclusivamente alla socializzazione di genere durante le fasi iniziali dello sviluppo, quali l’infanzia o la preadolescenza. Al contrario, tali condizionamenti persistono in forma pervasiva lungo l’intero percorso educativo e professionale, configurandosi come un insieme di dinamiche strutturali e culturali che interagiscono sinergicamente. In tal senso, la *theory of social control* di Jerry Jacobs sottolinea come le aspettative sociali e le pressioni normative, esercitate in modo specifico sulle donne, alimentino il mantenimento delle disuguaglianze di genere, sia nei contesti accademici sia in quelli lavorativi (Jacobs, 1996). Secondo Jacobs, le norme sociali influenzano significativamente le scelte educative e professionali delle donne, orientandole verso settori tradizionalmente associati al genere femminile e limitandone la presenza in campi come le discipline STEM (Jacobs, 1996). Le donne, infatti, possono essere scoraggiate dall’intraprendere carriere in ambiti dominati dagli uomini a causa di *implicit biases* e della carenza di *role models* femminili in tali settori. Oltretutto, le strutture organizzative spesso non garantiscono un adeguato supporto per bilanciare le esigenze della vita professionale con quelle personali, imponendo ulteriori ostacoli per le donne. Jacobs evidenzia l’importanza di riconoscere e affrontare queste dinamiche, ritenendo fondamentale implementare interventi specifici per promuovere l’uguaglianza di genere tanto nei contesti educativi quanto in quelli professionali.

Nel passaggio all’ambiente universitario, le studentesse iniziano a

---

fronteggiare ostacoli che, anziché attenuarsi, tendono a intensificarsi in ambito professionale. Tali difficoltà, infatti, non si riducono a pregiudizi o stereotipi individuali da parte di *employers*, ma si radicano in dinamiche sistemiche. Fra le cause principali si annoverano la divisione sessuata del lavoro, l'esclusione dai *professional networks*, il capitale sociale limitato, l'omofilia – intesa come inclinazione a prediligere soggetti affini per genere o background (Ahl, Hedegaard, Golding, 2023) – e il *cumulative advantage-disadvantage mechanism*; questi fattori contribuiscono a creare barriere che ostacolano l'avanzamento delle donne nelle carriere scientifiche e tecnologiche.

Fin dall'infanzia, la socializzazione di genere perpetua stereotipi che identificano le donne come intrinsecamente non predisposte alle competenze richieste dalle discipline STEM. Tale processo si realizza attraverso una molteplicità di vettori, tra cui i modelli familiari, i contenuti mediatici e le aspettative scolastiche, che limitano l'esposizione delle ragazze agli ambiti scientifici e tecnologici. Ne deriva un contesto in cui i percorsi accademici e professionali correlati a scienza e tecnologia risultano tradizionalmente dominati dalla componente maschile.

L'analisi non può limitarsi alla dimensione educativa: una volta inserite nel *job market*, le donne STEM continuano a confrontarsi con discriminazioni strutturali e *biases* culturali. Tra i pregiudizi più radicati, si riscontra l'idea che il genere femminile possieda un *deficit* cognitivo nelle materie tecnico-scientifiche (Venera, 2014). Questi costrutti socio-culturali influenzano non solo le scelte formative delle donne, ma anche le loro opportunità di avanzamento professionale. A livello globale, come rilevato da Sima Bohurs, vicesegretaria generale delle Nazioni Unite e direttrice esecutiva di UN Women, solo il 28% delle donne intraprende percorsi di studio in ingegneria e appena il 22% è impiegato in settori legati all'*artificial intelligence* (UN Web TV, 2023).

Un altro aspetto interessante è evidenziato da Sciannamblo, che evidenzia che la visione stereotipata implica anche che le donne, per adattarsi ai contesti tecnici dominati dagli uomini, debbano sacrificare parte della loro identità di genere o, al contrario, preoccuparsi di apparire "troppo femminili" (Sciannamblo, 2021). Sebbene la femminilità non dovrebbe essere vista come un ostacolo ma come un valore aggiunto, di fatto il pregiudizio porta ancora oggi a una sottovalutazione delle competenze femminili in ambito tecnico e scientifico anche solo a causa del loro modo di presentarsi, di vestirsi, di essere femminili.

Tali dati risultano emblematici se analizzati alla luce della crescente domanda di competenze innovative e tecnologiche. Questo divario appare ulteriormente paradossale se si considera che, secondo Berra e

---

Cavalletto, le donne influenzano l'85% delle decisioni di acquisto di beni tecnologici, gestendo circa 20 trilioni di euro della spesa globale annuale per i consumi (Berra, Cavalletto, 2019). Nonostante ciò, in Europa, solo il 10% dei developer di *apps* e l'11% delle professioniste nel settore del *gaming* sono donne, mentre appena il 10% delle *startups* fondate da donne riesce a ottenere finanziamenti da *venture capitals*. In Italia, pur costituendo il 49% della forza lavoro complessiva, le donne occupano soltanto il 30% delle posizioni nel settore *ICT (Information and Communication Technology)* (D'Ascenzo, 2024).

Questo scenario contraddice l'evidenza empirica secondo cui le donne conseguono risultati accademici mediamente superiori rispetto agli uomini nelle discipline STEM. Secondo i dati dell'Osservatorio *Talents Venture* (2019), le donne ottengono voti di laurea più elevati e completano gli studi in tempi più brevi. Eppure, tali prestazioni non si riflettono in un'adeguata valorizzazione nel contesto occupazionale. A cinque anni dal conseguimento della laurea, solo l'85% delle donne STEM risulta impiegata in ambiti coerenti con la propria formazione, rispetto al 95% degli uomini. Questa disparità culturale e sociale si traduce, poi, anche in un gap salariale, per cui il genere femminile, che già normalmente ha un minor potere contrattuale (Cacace, Mastropietro, 2003), nelle discipline STEM è ancora più debole. I laureati STEM, infatti, dichiarano di percepire in media una retribuzione mensile netta di circa € 1.571, ma gli uomini guadagnano circa il 25% in più delle donne, potendo contare su uno stipendio di € 1.699 contro i € 1.375 delle loro controparti femminili.

A livello europeo, la situazione non appare particolarmente incoraggiante. Secondo i dati Eurostat del 2022 (Eurostat, 2023), il 52% delle 76 milioni di persone occupate nei settori STEM sono donne. Comunque, questa percentuale scende al 41% nei comparti della scienza e dell'ingegneria. Nonostante un incremento del 2% negli ultimi dieci anni, tale progresso risulta insufficiente a ridurre significativamente il *gender gap*. In Italia e Malta, la percentuale di donne occupate nei settori STEM si attesta sotto il 49%, a fronte di valori superiori al 58% registrati in Lituania e Corsica.

Il *gender gap* nei settori STEM non costituisce esclusivamente un problema di equità sociale, ma assume una rilevanza strategica sotto il profilo economico. Si stima infatti che, entro il 2027, saranno necessari circa 1,3 milioni di laureati STEM per soddisfare la domanda del mercato, a fronte di una carenza annua di circa 8.700 profili qualificati. In tale contesto, risulta imprescindibile implementare politiche volte a promuovere l'inclusione femminile nei settori scientifici e tecnologici.

---

Strumenti quali programmi di *mentorship*, borse di studio dedicate e campagne di sensibilizzazione rappresentano interventi fondamentali per incentivare una maggiore partecipazione delle donne alle discipline STEM, contribuendo in tal modo a un progresso economico e sociale più equo e inclusivo.

### 3. LE CONSEGUENZE DELLE DISCRIMINAZIONI: FORMAZIONE E CARRIERA DELLE DONNE NELLE DISCIPLINE SCIENTIFICHE

Nonostante l'Italia abbia registrato un incremento significativo nella percentuale di laureate in ambito STEM, collocandosi tra i paesi con le quote più elevate nell'Unione Europea, la disparità di genere continua a manifestarsi in maniera rilevante all'interno dei settori scientifici. Tale squilibrio affonda le proprie radici nei processi educativi precoci, già dai banchi di scuola, influenzando in modo determinante le scelte formative e professionali delle giovani donne e perpetuando stereotipi che limitano il loro accesso a percorsi tecnico-scientifici.

Un'analisi dei dati relativi alle immatricolazioni universitarie conferma questa tendenza: sebbene il 55% degli studenti iscritti provenga da percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico, la distribuzione per tipologia di diploma mette in evidenza una chiara disparità di genere. Invero, il 53% delle immatricolate possiede un diploma non STEM, mentre il 72% degli immatricolati maschi ha un diploma di area tecnico-scientifica. Inoltre, nell'anno accademico 2020/2021, il 62% delle studentesse iscritte ai corsi STEM aveva conseguito un diploma tecnico-scientifico, una percentuale che sale all'84% tra gli studenti di genere maschile (Almalaurea, 2023).

Questi dati mostrano come i ragazzi, in misura sensibilmente maggiore rispetto alle loro coetanee, tendano a proseguire percorsi formativi in ambito scientifico-tecnologico. Ecco allora che le politiche educative e formative delle scuole superiori assumono un ruolo determinante nel ridurre oppure amplificare il divario di genere. Infatti, già durante la scuola dell'obbligo, gli studenti vengono condizionati da aspettative sociali e culturali che rafforzano stereotipi di genere, associando determinate professioni, soprattutto in ambito STEM, a una predominanza maschile. Tale fenomeno risulta ancor più rilevante se si considerano le implicazioni di lungo termine sulle scelte professionali e sulla struttura occupazionale dei settori tecnico-scientifici.

Un esempio paradigmatico della persistenza di tali barriere è rappresentato dal "soffitto di cristallo", una metafora utilizzata per descrivere l'insieme di ostacoli invisibili, ma sistematici, che

---

impediscono alle donne di raggiungere posizioni apicali nelle organizzazioni. Questo concetto, introdotto nel 1978 da Marilyn Loden, è stato successivamente approfondito da Gay Bryant nel 1984, per poi essere reso popolare da un articolo pubblicato sul *Wall Street Journal* nel marzo 1986, intitolato *The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs*. Tale espressione evidenzia come, nonostante le competenze e le qualifiche dimostrate, le donne continuano a incontrare ostacoli sistemici nel loro avanzamento professionale, derivanti da stereotipi di genere e da una cultura organizzativa strutturalmente discriminatoria.

Affascinante, però, è anche la metafora del cosiddetto “pavimento appiccicoso”, elaborata da Booth (Booth, Francesconi, Frank, 2003) nel 2003 e riportata da Gaiaschi (2022), che suggerisce che, contrariamente a quanto si crede, non sono le fasi finali della carriera delle donne quelle più complesse, ma quelle iniziali, in cui il destino lavorativo è più incerto e precario.

Nonostante la prospettiva adottata dagli autori citati sia differente, però, appare evidente che la carriera delle donne, a differenza di quanto accade con gli uomini, è composta da una lunga serie di ostacoli, che perdurano durante tutto la loro carriera.

Pertanto, diviene imprescindibile intervenire nei primi anni del percorso educativo, promuovendo una cultura scolastica inclusiva che incoraggi le ragazze a intraprendere studi e carriere nell’ambito STEM. Parallelamente, occorre mettere in atto iniziative mirate al contrasto degli stereotipi di genere, offrendo modelli positivi di riferimento e rafforzando le attività di orientamento scolastico, così da favorire una scelta consapevole e priva di condizionamenti sociali.

Secondo i dati più recenti di *Eurostat*, nel 2022, nell’Unione Europea erano presenti 18,8 milioni di studenti iscritti all’istruzione terziaria, di cui il 59% frequentava corsi di laurea triennale. Le aree disciplinari più frequentate sono risultate:

- economia, amministrazione e diritto, che rappresentano il 22% degli studenti totali;
- ingegneria, manifattura e costruzioni, che comprendono il 15,5% degli studenti totali;
- salute e benessere, che includono il 14,1% degli studenti totali (Eurostat, 2023).

In Italia, l’area disciplinare prevalente si conferma quella delle scienze sociali, economiche e giuridiche, che nel 2019 rappresentava il 35% del

---

totale dei laureati, un valore lievemente inferiore alla media OCSE, pari al 38,6% (Eurostat, 2022). Analizzando la partecipazione femminile nei settori STEM, emergono significative variazioni tra le diverse discipline e, per esemplificare, nell'ambito dell'ingegneria, manifattura e costruzioni, gli uomini rappresentano circa il 72,7% degli iscritti, evidenziando una presenza femminile ancora limitata (Eurostat, 2022).

Per quanto riguarda gli immatricolati, i dati forniti da *Eurostat* offrono un quadro dettagliato della partecipazione all'istruzione formale, includendo sia le statistiche sugli studenti iscritti sia i nuovi ingressi nei percorsi di istruzione terziaria (Eurostat, 2022). Tali informazioni risultano fondamentali per comprendere le dinamiche che perpetuano il divario di genere e per progettare interventi mirati, capaci di promuovere un'effettiva parità nei settori tecnico-scientifici, intervenendo in maniera strutturale sulle barriere culturali e organizzative che ancora limitano l'accesso delle donne a tali ambiti.

Offrire opportunità di esplorazione delle materie STEM attraverso laboratori, progetti pratici e competizioni può aiutare a suscitare interesse e a costruire fiducia nelle giovani donne. Inoltre, programmi di *mentoring* e tutoraggio, in cui le studentesse possano interagire con donne che hanno avuto successo in carriere tecnico-scientifiche, possono fornire modelli di ruolo positivi e ispirare le giovani a perseguire percorsi simili.

La riflessione pedagogica in Italia ha da tempo iniziato a occuparsi dell'educazione di genere, attraverso uno sguardo "al femminile" sul mondo (Nanni, Ladogana, Altamura, 2023). Se le donne continuano a essere fortemente sottorappresentate nei percorsi scientifici STEM, che tra l'altro sono quelli che offrono prospettive di carriera retribuite meglio e maggiormente stabili, si comprende bene come tutta la questione dei modelli di ruolo, delle pari opportunità e del mutamento sociale della struttura del potere maschile passi necessariamente da un potenziamento delle STEM al femminile fin dai primi cicli di istruzione. Se l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, riguarda il conseguimento della parità di genere riconosciuta come diritto umano fondamentale, è evidente quanto sia indispensabile promuovere azioni che incidano sugli spazi di sedimentazione di norme, valori e pratiche di comportamento – le componenti della cultura – a partire dai contesti familiari e della formazione, secondo quanto individuato anche all'interno del PNNR. Tra i possibili interventi, si riflette in modo appropriato sulla necessità di raccontare e condividere storie di donne che hanno avuto successo in ambito STEM, di far esperire la scienza fin dalla più tenera età delle bambine, di ampliare l'immaginario proponendo *role models* femminili in tali ambiti (Nanni,

---

Ladogana, Altamura, 2023).

La quasi totale mancanza di figure femminili di spicco all'interno di settori STEM costituisce un freno di cui non si può non tenere conto. In generale, infatti, i *media* e i *social* sponsorizzano soprattutto figure di spicco maschili nei settori scientifici e tecnologici, rimandando, ancora una volta, l'immagine di un settore riservato agli uomini. Questa mancanza di rappresentazione ha un impatto profondo: senza esempi significativi e di ispirazione di donne di successo in questi campi, molte ragazze faticano a vedere se stesse come future scienziate o ingegnere. La percezione di un divario di genere finisce così per scoraggiare le aspirazioni, contribuendo a mantenere lo status quo, limitando la diversità e l'innovazione all'interno dei settori STEM.

Solo negli ultimi anni i *media* hanno iniziato a dare maggiore visibilità a figure femminili di rilievo in questi ambiti, rispondendo a una crescente richiesta di processi di inclusione per la parità di genere. Questo cambiamento è in parte dovuto al lento, ma costante, inserimento delle donne nelle professioni STEM, che ha portato alla luce talenti e storie fino a poco tempo fa ignorati o sottovalutati. Programmi televisivi, articoli di giornale e piattaforme online stanno finalmente offrendo spazio alle esperienze e ai successi delle donne in STEM, creando nuovi modelli di riferimento per le generazioni più giovani. Piattaforme online come YouTube e come Netflix, per esempio, hanno caricato video e documentari sulle donne che hanno apportato il loro contributo nelle discipline STEM. Canali come "The STEM Women" e "Her STEM Story", ma anche documentari come "The code breaker" sono diventati risorse preziose per le ragazze che cercano ispirazione e supporto per le loro carriere.

In questo stesso senso vanno letti anche i rapporti di Almalaurea (2019), che evidenziano come anche la scelta degli studi universitari costituisca un riflesso dei pregiudizi di genere, atteso che ancora esistono, nella pratica, le convinzioni legate ai "lavori da donna", ovviamente sottopagati rispetto ai "lavori da uomo", che, inutile dirlo, sono perlopiù apicali e di responsabilità. Ecco perché Valeria Fili fa riferimento a quelli che lei definisce "soffitti di cristallo", cioè alla effettiva "diseguaglianza con riferimento alle *chances* e alle progressioni di carriera, incidendo conseguentemente sui differenziali reddituali" (Berra, Cavalletto, 2019:11). Anche quando le donne riescono ad accedere ai tanto agognati "lavori da uomini", infatti, difficilmente riescono a fare carriera: risulta particolarmente avvilente, peraltro, che ciò non si verifica solo nel settore privato, ma anche nel pubblico impiego, in cui la presenza femminile nei ruoli apicali è particolarmente rara.

---

A questa stessa conclusione giunge, peraltro, anche un'altra autrice, che, sempre nell'occuparsi della condizione lavorativa della donna in Italia, rileva che

benché le donne stiano sempre più superando il livello medio di istruzione degli uomini e siano sempre più partecipi al mercato del lavoro, questo non si è ancora tradotto per loro in un vantaggio in termini di una maggiore qualificazione occupazionale. Rimangono forti barriere all'ingresso, discontinuità dei percorsi lavorativi, difficoltà di superamento del "tetto di cristallo", e un fenomeno di sovra istruzione più elevato rispetto agli uomini, anche se l'occupazione femminile ha tenuto più di quella maschile e passi in avanti si evidenziano anche nelle posizioni delle donne nei luoghi decisionali politici ed economici (Pitrone, 2019:173).

In una recente indagine sui modelli di ruolo femminile e la leadership nel confronto tra discipline STEM e SSH (Colella, Monticelli, Falci, 2023), è emerso come, se è vero che una società sostenibile non può prescindere dal confronto con le questioni di giustizia sociale nelle relazioni di genere, attualmente le donne fanno ancora fatica a confrontarsi con norme e valori assimilati e a trovare strategie per accedere a posizioni di leadership, in organizzazioni complesse ancora prevalentemente dominate da modelli di leadership maschile, soprattutto in ambito STEM. Sono all'opera dinamiche di "segregazione occupazionale di genere", sia di tipo orizzontale sia di tipo verticale, e il gender gap continua ad aggravarsi, soprattutto nel post Covid, nonostante i mutamenti negli equilibri familiari e nella distribuzione dell'impegno ai compiti di cura tra donne e uomini all'interno del nucleo familiare.

Secondo l'indagine citata, le giovani donne hanno infatti difficoltà a immaginarsi in percorsi professionali negli ambiti STEM, e si dichiarano maggiormente interessate alle professioni legate agli ambiti SSH e ai settori socio-assistenziali, dell'educazione, dell'arte e della comunicazione: a testimonianza del fatto che i modelli di ruolo consolidati sono frutto di processi di socializzazione ai quali concorrono tutte le agenzie deputate, dalla famiglia alla scuola ai media. L'incertezza economica e lavorativa e l'incontro con modelli di ruolo prevalentemente tradizionali ben si sposano con la difficoltà di affermare uno stile di leadership femminile che si differenzi da quello maschile, seppure le donne coinvolte nell'indagine dichiarino effettivamente di essere consapevoli della necessità di questo secondo modello. Si tratta di uno stile di leadership, quello femminile, attraverso il quale l'attenzione viene spostata da gerarchia e controllo verso dimensione relazionale, fiducia, collaborazione e capacità di fare rete. Attraverso i processi in atto nelle

---

relazioni di role modeling e negli approcci legati al Diversity Management nei contesti organizzativi, il graduale passaggio a stili di leadership diversi da quelli tradizionali si sta lentamente affermando, ma le donne dichiarano che i condizionamenti sociali sono ancora molto forti e pervasivi, tali da rendere molto difficile un “agire sociale femminile” che favorisca il mutamento sociale.

#### 4. PER UN FUTURO INCLUSIVO: STRATEGIE E INTERVENTI PER L’EMPOWERMENT FEMMINILE

Il problema del *gender gap* necessita soluzioni mirate che devono essere attivate a vari livelli per riuscire a superare le criticità presentate. Dal punto di vista sovranazionale, per esempio, va segnalato che l’Unione Europea ha avviato una serie di interventi in tal senso, finalizzati a ristabilire l’equità e l’uguaglianza all’interno dei diversi settori economici e sociali. È possibile citare, per esempio, il *Piano d’azione per l’istruzione digitale 2021-2027*, un’iniziativa della Commissione Europea volta a promuovere un’istruzione e una formazione efficaci, inclusive e di alta qualità attraverso l’uso delle tecnologie digitali.

Tale progetto si prefigge lo scopo di accrescere la partecipazione delle donne alle discipline scientifico-tecniche. Sotto questo punto di vista è indispensabile rendere fruibili, senza nessun tipo di ostacolo, i servizi digitali per tutte le donne attraverso un’educazione tecnologica e scientifica già in età preadolescenziale.

Ciò è in linea con un’altra iniziativa, sempre di matrice europea: la *Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere 2020-2025* a sua volta correlata al programma *Next Generation EU*<sup>4</sup>. L’emancipazione femminile e la lotta alla discriminazione di genere sono obiettivi trasversali di tutte e sei le Missioni di tali progetti. La priorità “Lavoro” è finalizzata a creare un ambiente di lavoro più equo, con misure che favoriscano la partecipazione delle donne, come la promozione di forme di equilibrio tra lavoro e vita privata e il potenziamento dell’imprenditoria femminile (Menegus, 2021; Falcon, 2021). Il raggiungimento di questo obiettivo è ipotizzato attraverso indicatori specifici (Bianchi, 2021), come il tasso di occupazione femminile, in particolare quello delle donne con figli, e il numero di imprese di proprietà femminile, aumentare il tasso di

---

<sup>4</sup> Come è noto, mediante il Regolamento (UE) 2020/2094, è stato attivato uno “strumento” temporaneo con lo scopo «di sostenere la ripresa all’indomani della crisi Covid-19»: si tratta, appunto, del c.d. *Next generation EU*, comprensivo del *Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza* (c.d. RRF, Regolamento (UE) 2021/241), il quale, a sua volta, prevede le norme e i criteri guida per la presentazione dei *Piani Nazionali per la Ripresa e la Resilienza* che gli Stati devono presentare ai fini del riconoscimento del finanziamento.

occupazione femminile in tutta Europa, riducendo il divario con quello maschile di almeno il 3%, ridurre la differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli e di quelle senza figli e aumentare la percentuale di imprese a conduzione femminile al 30%, rispetto all'attuale 22%.

Sulla scorta delle indicazioni sovranazionali, il legislatore italiano ha adottato la Legge 7 aprile 2022, n. 32 – recante “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia” – che si propone di rafforzare il sostegno economico alle famiglie, in particolare quelle con figli a carico. A tal fine, vengono previste diverse misure di sostegno finanziario, tra cui l'incremento degli assegni familiari e l'introduzione di nuove agevolazioni fiscali per i genitori che lavorano e che hanno figli a carico. Queste misure mirano a ridurre il peso economico che le famiglie devono sostenere nell'affrontare le spese quotidiane e a garantire un tenore di vita dignitoso per tutti i membri della famiglia. La legge riconosce, inoltre, l'importanza della genitorialità e dell'educazione dei figli, promuovendo iniziative volte a sostenere e valorizzare il ruolo dei genitori nella crescita e nello sviluppo dei propri figli. Questo include l'implementazione di programmi educativi e di sostegno alla genitorialità, nonché l'adozione di politiche per favorire la partecipazione attiva dei genitori nella vita scolastica e sociale dei propri figli (Pezzini, Lorenzetti, 2020). Ciò ha un importante impatto sulla possibilità di crescita professionale delle donne, che, attraverso queste misure di sostegno alla genitorialità e alla famiglia, possono conciliare più agevolmente i loro impegni lavorativi e familiari.

Gli interventi legislativi recenti in Italia hanno focalizzato l'attenzione su una questione centrale per l'equità di genere: la redistribuzione dei compiti di cura e il superamento delle disuguaglianze nell'assistenza e nella gestione familiare. Tale tema, che trova un solido fondamento nella letteratura accademica, è stato oggetto di approfondimenti significativi da parte di studiose quali Chiara Saraceno, la quale ha evidenziato come la conciliazione tra vita familiare e lavorativa richieda un ripensamento delle politiche di *welfare*, tradizionalmente caratterizzate da un'impostazione definita come *familialismo mediterraneo* (Saraceno, 2018). L'Autrice, infatti, evidenzia che «sono, infatti, soprattutto le donne, e soprattutto da giovani, a sperimentare carriere lavorative compresse, in cui devono esercitare in contemporanea più ruoli esigenti dal punto di vista sia del tempo sia dell'attenzione che richiedono, sul fronte familiare e su quello lavorativo» (Saraceno, 2018). In altri termini, ad oggi, la politica è intervenuta per facilitare la conciliazione genitorialità-lavoro, ma mai per affrancare le donne dal loro ruolo di angelo del focolare.

---

Anche Ann Orloff, attraverso il concetto di *farewell to maternalism*, ha sottolineato l'importanza di superare un modello culturale e politico che vede le donne come principali fornitrici di cura, ponendo l'accento su una maggiore partecipazione maschile e su un intervento più incisivo dello Stato nella gestione del lavoro di cura (Orloff, 2006).

La redistribuzione dei compiti tra uomini e donne, dunque, non rappresenta soltanto una questione di equità, ma costituisce un prerequisito per colmare il divario di genere e promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Come sottolineato in studi recenti (Colella, Gianturco, 2023), la de-familiarizzazione del lavoro di cura – ossia il suo distacco dal contesto domestico e la sua redistribuzione tra i generi – emerge come un fattore chiave per garantire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile. Invero, come osservato da Saraceno e Orloff, tale trasformazione richiede un cambiamento strutturale che coinvolga le politiche pubbliche, le pratiche organizzative e la cultura collettiva, ridefinendo i ruoli di cura tradizionalmente assegnati alle donne.

Il sistema educativo si configura quale elemento cardine nell'articolato processo di trasformazione culturale volto a superare le disuguaglianze di genere, assumendo un ruolo di primaria importanza sin dalla scolarizzazione primaria. L'istruzione, infatti, rappresenta uno *strumentum* imprescindibile per il decostruzionismo dei pregiudizi radicati nell'immaginario collettivo, pregiudizi che storicamente confinanano le donne al ruolo predominante di fornitrici di cura, marginalizzandole nella sfera professionale e perpetuando un modello di *welfare* a matrice familistica. Secondo l'analisi di Saraceno, tali stereotipi agiscono come vincoli strutturali, limitando significativamente le opportunità di autodeterminazione delle donne e consolidando un modello di assistenzialismo incapace di rispondere alle esigenze di un contesto sociale dinamico e pluralistico (Saraceno, 2018). Intervenire su questi meccanismi mediante un'educazione orientata alla parità di genere sin dalla prima infanzia si rivela determinante per lo smantellamento di tali costruzioni sociali, il che rafforza il ruolo delle istituzioni educative, le quali diventano attori imprescindibili nella promozione di un *welfare* inclusivo e fondato sul principio della de-familiarizzazione, intesa quale superamento della dipendenza dalla struttura familiare per la gestione dei carichi di cura (Saraceno, 2018). Pertanto, investire in percorsi educativi improntati all'inclusività e alla valorizzazione della diversità si configura non solo come una strategia necessaria per contrastare le disparità, ma anche come un intervento volto a generare un cambiamento culturale profondo e duraturo. In tal senso, il concetto di de-familiarizzazione,

---

elaborato nei contributi teorici di Orloff e Saraceno, assume una valenza paradigmatica nel fornire una chiave interpretativa per il superamento del modello tradizionale di *welfare*. Questo paradigma si fonda su un approccio sistemico e integrato che abbraccia la complessità delle disuguaglianze di genere, intervenendo sia nella dimensione pubblica del mercato del lavoro sia nella sfera privata e familiare. Ridefinire i ruoli e le responsabilità connessi alla cura diventa, in questo contesto, una condizione *sine qua non* per promuovere una parità di genere sostanziale, capace di garantire alle donne una partecipazione equa e pienamente riconosciuta nei processi decisionali, economici e sociali.

Per giunta, il ripensamento del *welfare* quale strumento non più meramente assistenziale, bensì orientato al sostegno attivo e alla costruzione di identità individuali e collettive, contribuisce alla promozione di un empowerment inclusivo. In questa prospettiva, l'integrazione sociale e l'autonomia individuale vengono riconosciute come finalità essenziali di un sistema capace di rispondere alle sfide poste da una società complessa e interconnessa, in cui la diversità si rivela non solo un valore da tutelare, ma un fattore cruciale per lo sviluppo sostenibile e per l'equità sociale.

Affinché gli obiettivi individuati nella *Strategia per la parità di genere 2021-2026* possano essere realizzati, e le relative misure adottate, il PNRR recepisce queste priorità e lavora su due fronti: il potenziamento della partecipazione delle donne al lavoro e l'implementazione dell'educazione alle pari opportunità, a partire dalla giovane età. In questo contesto, la previsione dell'uguaglianza di genere come priorità del PNRR potrebbe essere un'opportunità per l'*empowerment* economico e sociale delle donne, in particolare delle donne lavoratrici. Per promuovere una nuova cultura della parità di genere, sono stati assegnati tre progetti: la promozione delle materie STEM nell'ambito della missione "Istruzione e Ricerca", l'implementazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere nell'ambito del Dipartimento per le Pari Opportunità e la creazione di imprese femminili nell'ambito della missione "Inclusione e Coesione" in collaborazione con il Ministero dello Sviluppo Economico. Questi primi, ma significativi, interventi sono finalizzati a contrastare il divario retributivo tra uomini e donne, a valorizzare il lavoro femminile e a favorire la condivisione dei ruoli familiari, che in Italia rappresenta ancora una sfida.

Il PNRR ha delineato intenti e misure per promuovere la parità di genere in Italia, con l'obiettivo di aumentare il tasso di occupazione femminile di 5 punti percentuali entro il 2026. Per promuovere la parità di genere, sono state attuate ulteriori misure per aumentare la

---

partecipazione femminile alla forza lavoro, a sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, nonché interventi per rafforzare i servizi educativi e sociali. In particolare, la Missione 5 del PNRR si prefigge obiettivi trasversali che vanno dal sostegno all'*empowerment* femminile oltre a contrastare le discriminazioni di genere, sostenere la crescita occupazionale dei giovani, l'equilibrio e lo sviluppo territoriale del Sud e delle aree interne (Falcon, 2021). Essa è divisa in 3 componenti, per un totale complessivo di 19,81 miliardi di euro, vale a dire:

- a) politiche per il lavoro;
- b) infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore;
- c) interventi speciali per la coesione territoriale.

Più in generale, la pandemia ha evidenziato come nel 2020 si sia registrata una diminuzione di 101.000 posti di lavoro, di cui 99.000 occupati da donne (Cida, 2022). Di conseguenza, il legislatore è stato particolarmente attento alla necessità di creare un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare, tenendo conto dell'importanza della doppia genitorialità e della cura della famiglia (soprattutto dei bambini), attraverso l'implementazione del lavoro a distanza.

Allo stesso scopo mirano anche le proiezioni previste dal PNRR che hanno messo in atto una serie di misure che sostengono il welfare e a sostegno delle famiglie, nelle varie componenti che lo compongono. Al termine del quinquennio di finanziamento richiesto all'Unione Europea in attuazione della *Next Generation EU*, però, gli Stati devono dimostrare di aver raggiunto le *mission* che il programma pone come obiettivi ultimi. A questi fini, l'art. 47 del Decreto-legge 77/2021<sup>5</sup> – convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 2021, n. 108 – implementa la parità di genere e il sostegno alle donne, prevedendo, tra le altre cose, che gli operatori economici presentino ciclicamente una relazione sulla situazione del personale che includa informazioni di genere. Il paragrafo 4 dell'articolo 47 è di particolare rilevanza, in quanto stabilisce che per raggiungere gli obiettivi auspicati di occupazione femminile entro il 2026, le amministrazioni aggiudicatrici devono includere, nei loro bandi, clausole specifiche per promuovere la parità di genere. Questo deve essere un requisito essenziale dell'appalto, con una quota minima del 30% delle assunzioni per l'esecuzione del lavoro da destinare all'occupazione giovanile e femminile. Se da un lato l'introduzione di una quota percentuale è una misura positiva per facilitare una partecipazione e una rappresentanza equilibrate dal punto di vista del

---

<sup>5</sup> Si fa riferimento al Decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, recante “*governance* del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”.

genere, dall'altro può sollevare alcune criticità. Ad esempio, è stata ignorata l'assenza di restrizioni sulla composizione del personale impiegato dal datore di lavoro dell'operatore economico, trascurando tutte le possibilità in cui il numero di lavoratrici già impiegate è sufficiente all'operatore economico per svolgere le attività delineate nel bando. Per ovviare a ciò, la disposizione potrebbe essere interpretata nel senso di considerare soddisfatto il requisito obbligatorio di condizionalità anche in circostanze in cui l'operatore economico meritevole sia in grado di garantire la quota del 30% di lavoratrici nominate per il completamento dell'accordo senza la necessità di nuove assunzioni (Immordino, 2021; Zamaro, 2021)<sup>6</sup>. L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 47, commi 3, 3 bis e 4, è soggetta a sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione e proporzionali all'importo o al completamento del contratto, con un limite complessivo stabilito all'articolo 51. Il legislatore ha scelto di premiare con un punteggio aggiuntivo gli operatori economici che soddisfano determinati requisiti - come specificato all'articolo 47, comma 5. Tra questi requisiti vi è il non aver compiuto, negli ultimi tre anni, atti discriminatori, l'impegno ad assumere una quota di almeno il 30% di donne e di altre categorie specificate per l'appalto, l'aver attuato misure per promuovere la parità di genere e generazionale negli ultimi tre anni e la presentazione di una dichiarazione volontaria ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 254/2016. Infine, il comma 8 dell'articolo 47 prevede l'adozione di specifiche linee guida, avvenuta con il Decreto del 7 dicembre 2021, contenenti le relative linee guida e le misure premiali da inserire nei bandi di gara, differenziate per settore, tipologia e natura dell'appalto o del progetto.

Soffermandoci sugli interventi attuati a livello territoriale, un esempio è sicuramente la Legge 256 del febbraio 2022, adottato dalla Regione Lazio, che si è impegnata attivamente per ridurre il *gender gap* nelle discipline STEM (Regione Lazio, 2022). La legge ha previsto un fondo di 800.000,00 euro per favorire l'apprendimento e la formazione delle donne nelle materie Stem: *Disposizioni a favore delle donne dirette al contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, per promuovere l'apprendimento, la formazione e l'acquisizione di specifiche competenze nelle discipline STEM* (Regione Lazio, 2022). Il provvedimento, inoltre, dispone di un programma che prevede accordi e protocolli di intesa con

---

<sup>6</sup> Sul piano amministrativo, è interessante evidenziare che proprio al fine di dare attuazione alle prescrizioni del PNRR, l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) ha recentemente aggiornato, con una propria delibera, il Bando di gara tipo per i contratti pubblici sopra soglia comunitaria, introducendo, in particolare - oltre alle necessarie misure sulle pari opportunità di genere e generazionali e sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità - anche delle clausole di revisione dei prezzi.

enti di ricerca, un piano triennale di programmazione/indirizzo e un programma annuale di interventi.

Si deve evidenziare che il miglioramento concreto della condizione professionale delle donne passa necessariamente per il contrasto alle discriminazioni nel settore STEM. In generale, infatti, i settori tradizionalmente femminili, come la cura, l'insegnamento e i servizi alla persona, sono meno soggetti a stereotipi di genere e a discriminazioni sul luogo di lavoro, trattandosi di ambienti più favorevoli alla valorizzazione delle loro competenze e alla promozione delle loro carriere. Ciò, peraltro, è incredibile se si tiene conto del fatto che

le studentesse italiane raggiungono performance migliori negli studi di ogni ordine e grado e più facilmente proseguono nella formazione terziaria portandola a conclusione,

a dimostrazione del fatto che le donne sono performanti tanto quanto gli uomini nelle discipline STEM (Bombelli, 2000: 153).

A tal proposito, è interessante menzionare alcune iniziative di poli universitari, come l'Ateneo di Bari, che per superare il gender gap nei corsi di laurea ha introdotto nel *Regolamento tasse 2021/2022* la riduzione del 30% del contributo in caso di ISEE inferiore a €30.000,00 e presenza di ragazze già immatricolate non superiore al 30%. Anche l'Università Parthenope di Napoli ha avviato da alcuni anni un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche. Questo impegno volto a promuovere la parità di genere e a contrastare ogni forma di ingiustizia si riflette nell'adozione e attivazione del ciclo del *Bilancio di Genere (BdG)*, inteso quale strumento fondamentale del *gender mainstreaming*. Parte integrante di tale ciclo, finalizzato al consolidamento delle politiche di pari opportunità e al rafforzamento della struttura istituzionale di Ateneo che si occupa di pari opportunità ed inclusione sociale, è l'adozione del *Piano per l'Uguaglianza di Genere di Ateneo (Gender Equality Plan, GEP)*. Questo piano rappresenta una misura significativa di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, con l'obiettivo di contribuire alla realizzazione del programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Attraverso questi strumenti, l'Ateneo ha identificato una serie di azioni strategiche da attuare tramite il GEP, orientate a diffondere una cultura di genere nell'ambito della ricerca, della formazione e delle attività di public engagement a tutti i livelli di *governance*. Queste azioni includono iniziative di sensibilizzazione, programmi di formazione specifica, l'adozione di politiche di reclutamento e promozione inclusiva, e il

---

monitoraggio continuo dei progressi per garantire un ambiente accademico equo e inclusivo per tutti.

## BIBLIOGRAFIA

- ACKER J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and society*. 4(2): 139-158.
- AHL H., HEDEGAARD J., GOLDING B. (2023), Why some homogeneous adult learning groups May be necessary for encouraging diversity: A theory of conditional social equality. *Australian Journal of Adult Learning*, 63(2): 119-139.
- ALLPORT G.W. (1973). *La natura del pregiudizio*. Firenze: La Nuova Italia.
- BERRA M., CAVALLETTO G.M. (2019). *Scienza e tecnologia: come superare il gender gap. Un'indagine a Torino*. Milano: Ledizioni,
- BIANCHI L. (2021). L'impatto del PNRR sulla coesione economica e sociale. *PasSaggi Costituzionali*. 2: 52-60.
- BOMBELLI M.C. (2000). *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*. Milano: Rizzoli,
- BONARDI O. (2021). *Accesso all'accademia mediante concorso e progressione in carriera: una lettura di genere*, relazione al convegno "Donne e Accademia. Le carriere delle donne nell'università", Università di Padova, 8 marzo 2021. *Lavoro, diritti, Europa*. 3: 2-16.
- BOOTH A., FRANCESCONI M., FRANK J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay and gender. *European Economic Review*. 47(2): 295-322.
- BRITTON D. (2016). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender and society*. 31(1): 5-27.
- CACACE M., MASTROPIETRO E. (2003), Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazioni sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile. *Sintesi Europea*. 2.
- CALEGARI P. (1999). *Il muro del pregiudizio. Letture in tema di ecologia della mente*. Liguori: Napoli.
- COLELLA F., GIANTURCO G. (a cura di) (2023), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere. Lavoro, reddito, competenze, tempo, potere: le 5 priorità della strategia nazionale del PNRR*. Milano:
-

Franco Angeli.

- COLELLA F., MONTICELLI A., FALCI L. (2023). Per una società sostenibile: modelli di ruolo femminili e *leadership* nel confronto tra discipline STEM e SSH. In G. Gianturco e F. Colella (a cura di), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere* (pp. XX-XX). Milano: Franco Angeli.
- FALCON G. (2021). Viaggio al centro del PNRR. *Le Regioni*. 4:723.
- FRABOTTA S. (2024). Recensione di: Irene Biemmi, Barbara Mapelli, *Pedagogia di genere. Educare ed educarsi a vivere in un mondo sessuato*, Mondadori Education, 2023. *Ricerche di Pedagogia e Didattica. Journal of Theories and Research in Education*. 19(1): 187-190.
- GAIASCHI G. (2022). *Doppio standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea*. Roma: Carocci.
- GHIGI R. (2023). *Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta*. Bologna: Il Mulino.
- IMMORDINO D. (2021). Semplificazione ed accelerazione degli appalti, tra attuazione e riforma ragionata del codice ed ennesima rivoluzione. *Rivista Corte dei Conti*. 2021(2):71-83.
- JACOBS J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual review of sociology*. 22(1):153-185
- LIPPMANN W. (1921). *Opinione pubblica*. New York: Macmillan,
- LUND R. (2012), Publishing to become an 'ideal academic': An institutional ethnography and a feminist critique (trad. it. Pubblicare per diventare un 'accademico ideale': Una etnografia istituzionale e una critica femminista). *Scandinavian Journal of Management*. 28: 218–228.
- MALTESE S. (2022). Dalle traiettorie underground verso gli altrove della formazione: il movimento pedagogico delle adolescenze non binarie. *Pedagogia delle Differenze*. 51(2):157-178
- MAZZARA B. M. (1997). *Stereotipi e pregiudizi*. Bologna: Il Mulino,
- MENEGUS G. (2021). La governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: la politica alla prova dell'attuazione. *Quaderni Costituzionali*. 41: 945- 948.
- NANNI S., LADOGANA M., ALTAMURA A. (2023). Imparare a guardare oltre le stelle più lontane. Orientare giovani donne alle discipline scientifiche. In G. Gianturco e F. Colella (a cura di), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere* (pp. 54-75). Milano: Franco Angeli,
-

- ORLOFF A. S. (2006). Farewell to maternalism? State policies and mothers' employment. *The state after statism*. 2: 230-268
- PEZZINI B., LORENZETTI A. (a cura di) (2020). *La violenza di genere dal Codice Rocco al Codice Rosso. Un itinerario di riflessione plurale attraverso la complessità del fenomeno*. Torino: Giappichelli.
- PITRONE G. (2019). L'equilibrio tra vita e lavoro in Italia: nuove frontiere. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*. 31: 173-188.
- SARACENO C. (2018). La dimensione di genere nell'analisi del welfare e nelle proposte di riforma. *Rivista delle Politiche Sociali*. X(x): 113-130.
- SCARAMELLA C., PASSANI A. (2010). *Sguardi diversi. Riflessioni e materiali per l'educazione interculturale*. Roma: Giulio Perrone.
- SCIANNAMBLO M. (2021). *Fare la differenza: l'esperienza delle donne nell'informatica*. In Sciannamblo M., Viteritti A., *Fare la differenza Stereotipi di genere e nuove pratiche di affermazione nei campi scientifici*. Roma: Sapienza Università Editrice.
- STOLZI I. (2019). La parità ineguale. Il lavoro delle donne in Italia fra storia e diritto. *Studi storici*. 2: 253-288.
- THEBAUD S., TAYLOR C.J. (2021). The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering. *Gender & Society*. 35(3): 395-421.
- VENERA A.M. (2014). *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*. Bergamo: Junior.
- TAGUIEFF P.A. (1999). *Il razzismo. Pregiudizi, teorie, comportamenti*. Milano: Raffaello Cortina.
- TAGUIEFF P.A. (1994). *La forza del pregiudizio*. Bologna: Il Mulino.
- ZAMARO R. (2021). Le deroghe in materia di contratti pubblici per il contrasto alla pandemia nel decreto "semplificazioni" del 2020 e nel piano nazionale di ripresa e resilienza. inquadramento sistematico. *Rivista della Corte dei Conti*. 4: 22-35.

#### SITOGRAFIA

- ALMALAUREA, <https://www.almalaurea.it>, consultato da ultimo in data 3 luglio 2024.
- BACCHILEGA E., Un binomio possibile, un divario da colmare, in La ricerca, <https://laricerca.loescher.it/>, consultato da ultimo in data 3
-

luglio 2024.

- BGT GRANT THORNTON, <https://www.bgt-granthornton.it/insights/articoli/2023/women-in-business-2023/>, consultato il 23 novembre 2024.
- BONARDI O., Accesso all'accademia mediante concorso e progressione in carriera: una lettura di genere, relazione al convegno "Donne e Accademia. Le carriere delle donne nell'università", 8 marzo 2021, in Lavoro, diritti, Europa, [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione\\_NUNIN\\_-\\_UniPD\\_8\\_marzo\\_2021.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione_NUNIN_-_UniPD_8_marzo_2021.pdf). Data ultima consultazione 03 luglio 2024.
- CIDA, <http://www.cida.it/parita-di-genere-un-obiettivo-del-pnrr-irrinunciabile-per-lequita-e-lo-sviluppo/>, consultato il 3 luglio 2024.
- D'ASCENZO M., <https://www.ilsole24ore.com/art/donne-board-l-italia-e-i-paesi-piu-virtuosi-europa-AFcUjttC>, consultato il 23 novembre 2024.
- PEOPLECHANGE360, <https://www.peoplechange360.it/people-strategy/gender-gap-a-che-punto-siamo> consultato da ultimo il 20 maggio 2024.
- EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230602-1>, consultato in data 1 luglio 2024
- EUROSTAT, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary\\_education\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics), consultato il 24 novembre 2024.
- EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/information-data>, consultato il 24 novembre 2024.
- ISTAT, I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità e benessere soggettivo, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/02/ebook-I-tempi-della-vita-quotidiana.pdf> consultato da ultimo in data 10 febbraio 2025
- NUNIN R., Carriere accademiche e disparità di genere: Riflessioni di una Consigliera di parità, LavoroDirittiEuropa, num. 3/2022, [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione\\_NUNIN\\_-\\_UniPD\\_8\\_marzo\\_2021.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione_NUNIN_-_UniPD_8_marzo_2021.pdf)
- PEOPLECHANGE360, <https://www.peoplechange360.it/people-strategy/gender-gap-a-che-punto-siamo/>, consultato da ultimo in data 12 maggio 2024.
- REGIONE LAZIO, <https://www.regione.lazio.it/>, consultato il 3 luglio 2024.
- TALENTS VENTURE, <https://www.talentsventure.com/wp->
-

content/uploads/2019/05/IL-GENDER-GAP-NELLE-LAUREE-STEM.pdf, data ultima consultazione 3 luglio 2024.

UN WEB TV, <https://webtv.un.org/it>, consultato da ultimo in data 1 luglio 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM,

<https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>, consultato il 23 novembre 2024.

---