

Analisi del legame tra stereotipi, pregiudizi e partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne

P12

Studi ed analisi

01 maggio 2024



Il presente studio ed analisi è stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy.

Questo prodotto raccoglie i risultati di una attività di ricerca/intervento curata dalla Struttura Mercato del Lavoro dell'INAPP (responsabile Manuel Marocco)

E' stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro" FSE+ 2021- 2027. Piano Inapp 2023-2026 -Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy - Attività 1 – Gender Gap ed effetti di genere delle politiche.

Testo a cura di Monica Esposito e Monya Ferritti

Gruppo di ricerca: Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche

Autori e autrici

Di Giambattista Cristina (Cap.1); Esposito Monica (Introduzione, Cap.6); Ferritti Monya (Introduzione, Cap.4); Pulino Marcella (Cap.2); Rizzo Alessandro (Cap.3). Zabatta Lucia (Cap.5)

Testo chiuso ad aprile 2024

Sintesi/Abstract

L'Italia ha uno dei tassi più bassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro rispetto ai paesi europei, specialmente delle madri. L'analisi del legame tra stereotipi, pregiudizi e partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne rivela una moltitudine di sfide e disuguaglianze di genere. Le disuguaglianze iniziano già nelle scelte di istruzione e poi proseguono nel mercato del lavoro: le donne spesso lavorano in settori scarsamente retribuiti, occupano posizioni di livello inferiore e tendono a lavorare meno ore rispetto agli uomini. Questi fattori contribuiscono ai considerevoli divari retributivi tra i generi. Oggi, però, anche gli algoritmi producono risultati discriminatori quando risentono dei *bias* di chi li progetta o utilizza.

Italy has one of the lowest rates of female participation in the labor market compared to other European countries, especially among mothers. Analyzing the link between stereotypes, prejudices, and participation in the labor market by men and women reveals a multitude of challenges and gender inequalities. Inequalities begin with educational choices and continue into the labor market: women often work in poorly paid sectors, occupy lower-level positions, and tend to work fewer hours than men. These factors contribute to considerable gender pay gaps. Today, however, algorithms also produce discriminatory results when influenced by the biases of those who design or use them..

Indice

Introduzione		p. 4
Capitolo 1	I bias impliciti e gli strumenti di rilevazione	p. 8
Capitolo 2	L’approccio intersezionale alle disparità di genere	p. 14
Capitolo 3	Il ruolo degli stereotipi di genere nei percorsi e nelle scelte di istruzione	p. 20
Capitolo 4	Gli stereotipi e la segregazione di genere nel mercato del lavoro	p. 28
Capitolo 5	Il ruolo degli stereotipi sociali nella formazione dei differenziali salariali di genere	p. 33
Capitolo 6	Bias algoritmici e nuove frontiere per le discriminazioni di genere	p. 39

Introduzione

Gli indicatori del mercato del lavoro italiano delineano un quadro a tinte fosche rispetto alla partecipazione delle donne: l'Italia, infatti, ha uno dei livelli più bassi di partecipazione femminile rispetto ai paesi europei, il tasso di occupazione delle donne più basso, la percentuale di occupazione a tempo parziale involontaria più alta, tra i più elevati divari occupazionali di genere e retributivi (*gender pay gap*), una sottorappresentazione nei ruoli apicali. Le disparità di genere all'ingresso nel mercato del lavoro si amplificano, inoltre, con la maternità: le madri hanno maggiori probabilità di diventare disoccupate entro i due anni di vita del figlio e specularmente diminuiscono le loro probabilità di trovare un'occupazione (*child penalties*) o rischiano il demansionamento al loro rientro (Inapp Plus 2022; Inapp Plus 2023; Correl et al. 2009; Picardi 2020; Filandri et al. 2023).

Questo scenario è dovuto in gran parte a una intersezione di molteplici assi in cui, trasversalmente, si posizionano l'inefficacia delle politiche pubbliche a favore delle donne lavoratrici e dei genitori lavoratori insieme al ruolo di euristiche e *bias* nell'ostacolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Doering et al. 2023; Barret et al. 2009; Filut et al. 2017). A titolo di esempio le principali direttrici sono: una rappresentazione tradizionale dei ruoli di genere quali modelli standardizzati, specialmente in alcune aree del paese, rispetto al lavoro (stigma sulla madre lavoratrice, sulle donne che perseguono la carriera, al lavoro delle donne come desiderio di indipendenza e autorealizzazione versus necessità); la presenza di stereotipi di genere impliciti nella scelta degli indirizzi di studio da parte delle giovani donne che le rendono insicure rispetto a percorsi di studi (Grigliè et al. 2021; Fornari et al. 2009; OECD 2015 a; OECD 2015b) – e successivamente settori lavorativi - ritenuti tradizionalmente maschili ma anche retribuiti meglio; una scarsa assertività femminile dovuta al ruolo di genere (Babcock et al. 2003) nel rifiutare mansioni poco utili per la carriera o chiedere promozioni o migliori retribuzioni; gli stereotipi di genere e i *bias* introiettati e inconsapevoli negli orientatori, nei selezionatori nelle RU e nei colloqui di lavoro, negli algoritmi del lavoro digitale; il ritardo nel radicamento culturale del modello “*dual earner-dual carer*” e la maggiore partecipazione delle donne al lavoro non retribuito (produzione invisibile) (Inapp 2021, 2022, 2023); gli stereotipi culturali impliciti negli istituti di credito e di conseguenza nell'accesso al credito da parte delle donne (Galli et al. 2020).

Rispetto al panorama descritto, la persistenza di ruoli stereotipati di genere e i significativi effetti da essi prodotti in tutti i settori dell'agire sociale rappresenta un nodo centrale della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Il contrasto degli stereotipi di genere rappresenta uno degli obiettivi politici nonché un'azione chiave della Strategia, quale elemento essenziale per superare le criticità strutturali che da sempre connotano al componente femminile nel mercato del lavoro: *Le aspettative stereotipate basate su un modello standardizzato di donna, uomo, ragazza e ragazzo limitano le loro aspirazioni, le loro scelte e la loro libertà e devono pertanto essere smantellate. Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. Sono spesso associati ad altri stereotipi, quali quelli basati sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, e tale associazione può rafforzarne gli effetti negativi¹.*

¹ COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025-COM/2020/152 finale.

Nel solco di tale consapevolezza e in considerazione del ruolo che il superamento di stereotipi e pregiudizi di genere potrebbe determinare in termini di maggiore efficacia delle *policy* e politiche volte alla parità di genere, il presente report tenta di ricondurre a sintesi alcuni aspetti ed effetti che i *bias*, anche in forma implicita, provocano nel mercato del lavoro, con notevoli conseguenze negative sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne.

La prima parte del report si sofferma sulle diverse definizioni e modalità attraverso le quali i *bias* agiscono, siano esse esplicite, quando fanno riferimento a processi cognitivi consapevoli, oppure implicite quando si riferiscono stereotipi o atteggiamenti che influenzano in maniera inconscia il modo in cui vediamo la realtà e gli altri creando un pregiudizio inconscio e assolutamente non intenzionale. Nel corso degli ultimi vent'anni si sono sviluppati numerosi strumenti di rilevazione dei *bias* impliciti, con l'obiettivo di analizzare e valutare la forza dei pregiudizi inconsci attraverso programmi specifici, progettati *ad hoc*, per misurare la forza delle associazioni positive e negative immediate rispetto agli specifici fattori di rischio, soprattutto riferiti al genere e alla razza. In tale ottica, assume particolare rilievo l'adozione di una prospettiva di genere parallelamente ad un approccio intersezionale, oggetto di trattazione del secondo capitolo, che consideri i *bias* e gli effetti distorsivi da essi prodotti rispetto alle diverse identità e categorie sociali. Di considerevole importanza sono dunque sia il processo che gli strumenti di ricerca che consentono di rilevarne l'esistenza e la portata.

Nella seconda parte viene proposta l'analisi del legame tra stereotipi e pregiudizi di genere, che agendo precocemente nella vita di ciascuna e ciascuno possono influire sulle scelte educative e formative, le quali risentono di distorsioni legate alla percezione delle proprie potenzialità e capacità rispetto all'appartenenza di genere. Il terzo capitolo pone in evidenza l'influenza che *bias* e pregiudizi determinano sulle scelte relative ai percorsi educativi e formativi, con evidenti conseguenze anche in termini di partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto rispetto ai segmenti professionali legati alle materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche che restano, in termini di percorsi di istruzione e alta formazione, caratterizzati da una minoritaria partecipazione femminile.

Gli effetti degli stereotipi di genere diventano pregiudizi nel mercato del lavoro e agiscono in maniera duplice, *in primis* su come le donne percepiscono loro stesse, le loro potenzialità e possibilità e sono talvolta fondati su un disallineamento tra le caratteristiche auto-attribuite e quelle ritenute fondamentali per svolgere la mansione lavorativa. Dall'altro la concezione di femminilità, basata su ruoli tradizionali, attribuisce loro doti improntate alla gentilezza e alla sensibilità emotiva e di conseguenza meno orientate al conseguimento degli obiettivi e alla gestione di relazioni complesse.

Come descrive il capitolo 4, sono proprio questi i presupposti alla base delle posizioni lavorative genderizzate che trovano la loro massima espressione nella segregazione orizzontale, vale a dire nella concentrazione della componente femminile del mercato del lavoro in settori lavorativi e professionali ritenuti più affini alle caratteristiche femminili (come il settore del lavoro domestico e in generale dei servizi di cura) ai quali però corrispondono livelli retributivi più bassi e meno tutele. Seguendo gli stessi meccanismi, agisce la segregazione verticale, sulla quale incidono sia le pregresse scelte formative delle donne sia la divisione stereotipata dei ruoli all'interno della famiglia per cui diventa determinante, per le lavoratrici, ricoprire ruoli a bassa responsabilità per non compromettere la disponibilità di tempo da dedicare alla famiglia. A ciò si associa poi l'effetto degli stereotipi di genere impliciti che induce all'individuazione di priorità, qualità e aspirazioni di uomini e donne all'interno delle imprese (Ellemers, 2014).

Tutti i fattori citati influiscono sulla formazione dei differenziali retributivi di genere, talvolta configurabili quali discriminazioni sia dirette che indirette. Il ruolo che stereotipi e pregiudizi svolgono nella formazione dei differenziali salariali di genere è affrontato nel quinto capitolo, nel quale si approfondiscono i fattori e gli effetti che, talvolta agendo in modo latente, influenzano il comportamento dei vari attori, compresi quelli femminili, inducendoli a perpetuare quel circolo vizioso che lascia le donne nelle professioni meno retribuite e meno qualificate e nelle posizioni più basse della scala gerarchica delle organizzazioni e determinano, così, la cornice di senso all'interno della quale le differenze retributive fra uomini e donne possono permanere *de facto*, nonostante da lungo tempo siano inammissibili *de iure*.

Chiude il report un capitolo dedicato ai *bias* algoritmici che si verificano quando gli algoritmi producono risultati discriminatori o ingiusti sulla base di *bias* cognitivi trasmessi da chi li progetta e/o, parallelamente, a causa dell'utilizzo di c.d. dati di addestramento parziali, vale a dire non descrittivi dell'intera popolazione, composta da uomini e donne e caratterizzata al suo interno da elementi di diversità e non un insieme omogeneo. Tale tipologia di bias riveste una cruciale importanza proprio in virtù della rilevanza strategica che l'intelligenza artificiale, insieme agli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essa correlati, riveste quale settore trainante del mercato del lavoro attuale e che, se non affrontata, può rappresentare un significativo rischio di aggravare le disparità di genere.

Capitolo 1. I bias impliciti e gli strumenti di rilevazione

Introduzione

Lo stereotipo per definizione è un costrutto psicologico, è qualsiasi opinione rigidamente precostituita e generalizzata, cioè non acquisita sulla base di un'esperienza diretta e che prescinde dalla valutazione dei singoli casi, su persone o gruppi sociali. Gli stereotipi possono essere espliciti e impliciti.

Gli stereotipi espliciti sono accessibili alla consapevolezza cosciente e sono ciò che gli individui riferiscono quando vengono interrogati sulle differenze di gruppo. Gli stereotipi impliciti si riferiscono ad atteggiamenti, pregiudizi e giudizi che abbiamo inconsciamente su persone o gruppi.

Per definizione, o non siamo consapevoli di questi sentimenti o non siamo in grado di individuare da dove provengano. Sebbene tutti abbiano dei pregiudizi impliciti, la natura di questi stereotipi non è universale. Gli stereotipi impliciti sono il prodotto di associazioni apprese attraverso esperienze passate, possono essere attivati dall'ambiente e operare prima dell'approvazione intenzionale e consapevole di una persona e possono persistere anche quando un individuo rifiuta esplicitamente il pregiudizio.

1.1 Gli stereotipi impliciti

I principali stereotipi impliciti riguardano l'etnia, la disabilità, il genere, la nazionalità, la cultura, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, il colore della pelle, il peso e l'età.

Per quanto riguarda il pregiudizio razziale, comincia a nascere in noi all'età di tre anni quando cominciamo ad avere una visione in gruppo e fuori gruppo su membri di varie razze, a cominciare dal colore della pelle. La somministrazione dei primi IAT (Implicit Association Test) hanno mostrato che le risposte dei partecipanti di etnia caucasica tendono ad essere più rapide per la combinazione "bianco/piacevole" che per la combinazione "nero/spiacevole". Questo risultato è stato interpretato come rivelatore di un atteggiamento discriminatorio e di un pregiudizio razzista, di cui le persone non si rendono conto ma che possono influenzare il loro comportamento e le loro scelte.

Alla parola "nero", i partecipanti sono più veloci a reagire a parole coerenti con gli stereotipi neri, come atletica, musicale, povero, promiscuo, violento, schiavo. Alla parola "bianco", sono più veloci a reagire agli stereotipi bianchi, come intelligenti, ambiziosi, ermetici e avidi. A volte, ma non sempre, queste inclinazioni sono dipendenti di stereotipi espliciti.

Per quanto riguarda gli stereotipi di genere, possiamo definirli come idee preconcepite e modelli di condotta socialmente costruiti sul genere maschile e su quello femminile. Definiscono in modo generalizzato e semplificato: i ruoli da ricoprire, le qualità e attitudini possedute, gli ambiti di azione privilegiati, le manifestazioni della propria appartenenza di genere.

Dalle somministrazioni degli IAT emerge che la categoria maschile è stata associata a tratti di forza e realizzazione. Sia i soggetti maschi che quelli femminili associano i membri della categoria maschile più fortemente dei membri di categoria femminile con parole come grassetto, potente e potere. Le femmine sono più associate alla debolezza. Questo è vero sia per i soggetti maschili che per quelli femminili, ma i soggetti femminili mostrano questa associazione solo quando le parole deboli sono positive, come fine, fiore e gentili; i soggetti femminili non mostrano questo modello quando le parole deboli sono negative, come deboli, fragili e matte.

Particolari professioni sono implicitamente associate ai generi. Gli insegnanti delle scuole elementari sono implicitamente stereotipati per essere donne, e gli ingegneri sono stereotipati per essere maschi.

Come stereotipi espliciti, gli stereotipi impliciti possono contenere tratti sia positivi che negativi, ad esempio nel caso di stereotipi impliciti occupazionali in cui le persone percepiscono gli insegnanti prescolari sia come caldi che incompetenti, mentre gli avvocati sono giudicati sia freddi che competenti.

1.2 Attivazione e parziale disattivazione degli stereotipi impliciti

Gli stereotipi impliciti sono attivati da fattori ambientali e situazionali. Queste associazioni si sviluppano nel corso di una vita attraverso l'esposizione a messaggi diretti e indiretti. Oltre alle prime esperienze di vita, i media e la programmazione delle notizie sono spesso originati dalle associazioni implicite. Gli stereotipi impliciti vengono attivati mediante gli IAT. Quando i soggetti sono stimolati da parole come dipendenti, cooperative e passive, giudicano il bersaglio femminile come più dipendente. Quando i soggetti sono stimolati con parole come aggressive, fiduciose, argomentative, giudicano il bersaglio maschile come più aggressivo. Il fatto che le donne e le parole come dipendenti, cooperative e maschi e parole come aggressive, sicure di sé siano stimolative, siano associate insieme suggeriscono uno stereotipo implicito di genere.

Gli stereotipi impliciti possono, anche solo momentaneamente, essere ridotti o aumentati. La maggior parte dei metodi pensati per ridurre temporaneamente i pregiudizi impliciti sono in gran parte basati sul contesto. Alcuni tentativi suggeriscono che il pregiudizio implicito può essere ridotto a lungo termine, ma solo attraverso indicazioni precise e uno sforzo costante. Alcune tecniche di allenamento di polarizzazione implicita progettate per contrastare i pregiudizi impliciti sono: la sostituzione stereotipata, l'*imaging* contro-stereotipico, l'individuazione, l'assunzione di prospettive e l'aumento delle opportunità di contatto.

Sostituire lo stereotipo vuol dire sostituire una risposta stereotipata con una risposta non stereotipata. L'immaginazione contro stereotipica è quando si immaginano gli altri in una luce positiva e si sostituiscono gli stereotipi con esempi positivi. L'individuazione è quando ci si concentra su dettagli specifici di un determinato membro di un gruppo per evitare di generalizzare eccessivamente. L'assunzione di prospettiva è quando si prende la prospettiva di un membro di un gruppo emarginato. Aumentare le opportunità di contatto è quando si cercano attivamente opportunità di impegnarsi in interazioni con i membri di gruppi emarginati.

L'attivazione di stereotipi impliciti può essere diminuita anche quando l'individuo è fortemente motivato a promuovere un'immagine positiva di sé, sia nei confronti di sé stesso che rispetto al contesto sociale. In questo caso convivono due componenti: la motivazione interna e quella esterna. Semplificando, la motivazione interna è quando un individuo vuole stare attento a ciò che dice, mentre la motivazione esterna è quando l'individuo ha il desiderio di rispondere in modo politicamente corretto.

Un altro metodo per ridurre gli stereotipi impliciti è l'esposizione ai contro stereotipi. Per esempio, leggere le biografie delle donne in ruoli di leadership aumenta le associazioni delle donne tra nomi femminili e parole come leader, determinate e ambiziose in uno stereotipo di genere IAT.

1.3 Strumenti di rilevazione degli stereotipi impliciti e critiche

Come facciamo a rilevare e misurare gli stereotipi impliciti? È considerato un buono strumento il test di associazione implicita (IAT), che nasce alla fine degli anni '90, precisamente nel 1998 grazie ai

ricercatori Greenwald, Achee, & Schwartz nel campo della psicologia sociale con lo scopo di indagare le associazioni implicite legate al pregiudizio razziale, oggi utilizzato per una vasta gamma di argomenti, come il genere, la scienza, la carriera, la sessualità, la disabilità.

L'IAT è uno strumento convalidato e utilizzato per misurare le distorsioni implicite. Questo test richiede ai partecipanti di accoppiare rapidamente due gruppi sociali con attributi positivi o negativi e sostiene di prevedere il pregiudizio che un individuo ha nei confronti degli stessi catturando le differenze nel tempo necessario al rispondente per scegliere tra due argomenti non associati ma correlati. Gli intervistati sono istruiti a fare clic su uno dei due tasti del computer per classificare gli stimoli nelle categorie associate. Quando le categorie appaiono coerenti con il rispondente, il tempo necessario per categorizzare gli stimoli sarà inferiore a quando le categorie sembrano incoerenti. Si dice che esista un'associazione implicita quando gli intervistati impiegano più tempo a rispondere a un abbinamento incoerente di categoria rispetto a un accoppiamento coerente di categoria.

Sebbene acclamato e altamente influente, il test di associazione implicita ha un forte ma non totale consenso scientifico: alcuni critici sono convinti che l'IAT non riesca a misurare il pensiero inconscio.

I ricercatori dell'Università del Wisconsin-Madison, di Harvard e dell'Università della Virginia hanno esaminato 426 studi su 20 anni che hanno coinvolto 72.063 partecipanti che hanno utilizzato lo IAT e altri test simili. Hanno concluso due cose:

- la correlazione tra pregiudizio implicito e comportamento discriminatorio appare più debole di quanto si pensasse;
- ci sono poche prove che i cambiamenti nel bias implicito siano correlati ai cambiamenti nel comportamento di una persona.

In una meta-analisi del 2013, Hart, Blanton e altri hanno dichiarato che l'IAT fornisce poche informazioni su chi discriminerà chi e non fornisce maggiori indicazioni rispetto alle misure esplicite di pregiudizio. Edouard Machery ha sostenuto che l'uso di misure indirette come il test di associazione implicita è profondamente problematico perché i test non mostrano le proprietà psicometriche che ci aspetteremmo dalle misure di attendimento. Tuttavia, molti hanno già ammesso che questi test indiretti valutano il comportamento piuttosto che gli atteggiamenti.

A tali osservazioni non poteva mancare la replica degli autori originali. Data la percentuale relativamente bassa di persone che sono apertamente prevenute e quanto sia chiaro che la preferenza di razza automatica predice la discriminazione, è ragionevole concludere non solo che il pregiudizio implicito è una causa di svantaggio nero, ma anche che svolge un ruolo più importante di quanto non faccia il pregiudizio esplicito. Le prove presentate dai loro coetanei ricercatori li hanno portati a concedere in corrispondenza che:

- gli studi IAT non prevedono il comportamento parziale (in contesti di laboratorio);
- è problematico utilizzare l'IAT per classificare le persone come suscettibili di praticare la discriminazione".

Tuttavia, hanno anche dichiarato che, indipendentemente dalla politica di inclusione, entrambe le meta-analisi hanno stimato dimensioni di effetti correlazionali aggregati sufficientemente grandi da spiegare impatti discriminatori che sono socialmente significativi sia perché possono colpire molte persone contemporaneamente sia perché possono colpire ripetutamente singole persone.

Un altro strumento di rilevazione degli stereotipi impliciti è il Go/No-Go Association Task (GNAT) un test molto simile allo IAT. Se è vero che l'IAT rivela associazioni differenziali di due concetti target (ad esempio maschio-femmina e debole-forte), lo GNAT rivela associazioni all'interno di un concetto (ad esempio, se la femmina è associata più fortemente a debole o forte). Questo test misura l'entità dell'associazione mentale tra un concetto target e due estremi di una dimensione valutativa. I partecipanti devono rispondere nel caso in cui la parola presentata sullo schermo venga associata a una categoria target oppure ad una delle due categorie rappresentate dagli estremi della dimensione valutativa. La particolarità è che il rispondente è libero di non rispondere (No-Go) nel caso in cui percepisca la parola a schermo come non appartenente ad alcuna delle categorie disponibili. Questo metodo si basa sulla teoria del rilevamento del segnale.

1.4 Verso un futuro più inclusivo attraverso la consapevolezza degli bias impliciti

In un mondo in cui le nostre decisioni e interazioni sono spesso al microscopio, il concetto di pregiudizio implicito serve come una lente critica attraverso la quale possiamo esaminare le nostre influenze inconscie. I pregiudizi impliciti, gli atteggiamenti e gli stereotipi automatici e inconsci che influenzano la nostra comprensione, le nostre azioni e le nostre decisioni sono pervasivi e influenzano ogni aspetto della nostra società, dalla sanità e dai sistemi legali alle nostre relazioni personali e ai nostri luoghi di lavoro.

Lo studio della cognizione sociale implicita, come percepiamo e valutiamo inconsapevolmente gli altri sulla base di stereotipi sociali, ha portato alla luce l'impatto significativo di questi pregiudizi nascosti. Strumenti come l'IAT offrono approfondimenti sui nostri atteggiamenti inconsci, fornendo uno specchio per riflettere i pregiudizi che abbiamo senza la nostra conoscenza cosciente. Ma riconoscere e superare i pregiudizi impliciti non è solo una questione di introspezione personale, ma anche una sfida sociale. Ci richiede di affrontare verità scomode su come gli stereotipi sociali e le associazioni negative sono stati radicati nel nostro subconscio, influenzando le nostre decisioni e azioni. Questo viaggio verso la consapevolezza e il cambiamento è fondamentale per creare ambienti più equi e inclusivi in cui tutti gli individui possano prosperare. Attraverso la comprensione e l'affrontare i nostri pregiudizi, possiamo lavorare per ridurre la loro influenza sul nostro comportamento e sulle nostre decisioni, aprendo la strada a un mondo più giusto e comprensivo. Mentre navighiamo le complessità del pregiudizio implicito, diventa chiaro che il percorso verso un futuro più inclusivo è sia impegnativo che necessario. Comprendere e ridurre i pregiudizi impliciti non è solo un esercizio accademico, ma uno sforzo sociale vitale che richiede impegno, empatia e azione da ciascuno di noi. Attraverso l'esplorazione completa dei pregiudizi impliciti, dalla sua definizione e dalle sue manifestazioni alle strategie di mitigazione, otteniamo non solo l'intuizione, ma anche gli strumenti necessari per effettuare cambiamenti significativi.

Il viaggio verso la riduzione dei pregiudizi impliciti è in corso. Richiede un'educazione continua, una maggiore consapevolezza e la volontà di affrontare le verità scomode su noi stessi e le nostre società. Tuttavia, il potenziale impatto di questi sforzi è profondo, offrendo un faro di speranza per il cambiamento sociale che valorizza l'equità, abbraccia la diversità e promuove l'inclusività. Impegnandoci nella riflessione personale, cercando opportunità di apprendimento continuo e implementando strategie sia individuali che organizzative per combattere i pregiudizi impliciti, ci imbarchiamo su un percorso che porta a un mondo più comprensivo ed equo. Questo viaggio non è privo di sfide, ma la ricerca collettiva di ridurre i pregiudizi impliciti apre la strada a un futuro in cui tutti gli individui sono giudicati dalle loro capacità e dal loro carattere, piuttosto che da stereotipi e pregiudizi inconsci. Lasciamo che questa esplorazione del pregiudizio implicito serva come invito all'azione. La

consapevolezza è il primo passo, ma è attraverso le nostre piccole e grandi azioni che possiamo smantellare le barriere che ci dividono. Insieme, possiamo muoverci verso una società in cui l'inclusività non è solo un ideale, ma una realtà, dove ogni individuo ha l'opportunità di prosperare liberi dai vincoli di pregiudizio inconscio. L'obiettivo è chiaro, il cammino è difficile, è necessario avere il coraggio di cominciare.

Riferimenti bibliografici

- Arzano C. (2019), *Il colloquio di selezione e le 'scorciatoie cognitive*, Istituto A.T. Beck, Roma
- Begeny C. (2020), *Pro-female and anti-male biases are more influential than race and other factors in Implicit Association Tests*, In Cognitive Science, Social Psychology. Retrieved by Dolan E. (2024).
- Byrd N., Thompson M., (2022), *Testing for implicit bias: Values, psychometrics, and science communication*, Wiley Periodicals LLC, Maryland
- Cubelli R., Della Sala S. (2020), *L'Implicit Association Test non è la macchina della verità*, Comitato Italiano per il Controllo delle Affermazioni sulle Pseudoscienze (CICAP)
- Forscher P.S., Lai C.K., Axt J.R., Ebersole C.R., Herman M., Devine P.G., Nosek B.A. (2016), *A Meta-Analysis of Change in Implicit Bias*, Department of Psychology, University of Wisconsin – Madison, Edmond J. Safra Centre for Ethics & Department of Psychology, Harvard University, Department of Psychology, University of Virginia, Uniformed Services University, Bethesda, Maryland, Centre for Open Science, Charlottesville, Virginia
- Friedmann E., Efrat-Treister D. (2023), *Gender Bias in Stem Hiring: Implicit In-Group Gender Favoritism Among Men Managers*. *Gender & Society*, Sage Journal
- Gawronski B., Ledgerwood A., Eastwick P.W. (2020), *Implicit Bias and Antidiscrimination Policy*, Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences.
- Geisen E., Sha M., Roper F. (2024), *Bias testing in market research: A framework to enable inclusive research design*
- Gioia F., Immordino G. (2023), *Gender-science Implicit Association and Employment Decisions*, Working paper no. 681, Centre for Studies in Economics and Finance
- Green A.R., Carney D.R., Pallin D.J., Ngo L.H., Raymond K.L., Iezzoni L., Banaji M.R. (2007). *Implicit bias among physicians and its prediction of thrombolysis decisions for black and white patients*, Journal of General Internal Medicine
- Greenwald A.G., Schwartz J.L., Achee J.V. (1998), *Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test*, Journal of Personality and Social Psychology
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R. (1995). *Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes*, Psychological Review
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R., Rudman, L., Farnham, S., Nosek, B.A., Mellott, D. (2002). *A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept*. Psychological Review
- Jackson S.M., Hillard A.L., Schneider T.R. (2014), *Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM*, Social Psychology of Education

Machery E. (2021), *Anomalies in implicit attitudes research*, WIREs Cognitive Science

Nosek B.A.; Smyth F.L., Sriram N.N., Lindner N.M., Devos T., Ayala A., Greenwald A.G. (2009), *National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement*, The National Academy of Sciences of the United States of America

Ortu La Barbera G. (2023), *Bias impliciti e stereotipi di genere*, Università degli Studi di Roma La Sapienza

Oswald F., Mitchell G., Blanton H., Jaccard J., Tetlock P. (2013), *Predicting Ethnic and Racial Discrimination: A Meta-Analysis of IAT Criterion Studies*, Journal of Personality and Social Psychology

Pellizzari D. (2023), *Osservare ed osservarsi: gli stereotipi di genere impliciti*, Castelfranco Veneto

Sbisà M. (2009) Il genere tra stereotipi e impliciti, Università degli studi di Trieste

Staats C. (2016), *Understanding Implicit Bias*, American Educator

Zahra Rahmani Z. A., Goedderz A., Hahn A. (2022), *Self-Awareness and Stereotypes: Accurate Prediction of Implicit Gender Stereotyping*, Department of Psychosomatic Medicine and Psychotherapy, University Hospital Tübingen, Germany, University of Cologne, Germany, University of Bath, UK

Capitolo 2. L'approccio intersezionale alle disparità di genere

Introduzione

L'uguaglianza di genere, uguaglianza di diritti, opportunità e responsabilità di donne e uomini, ragazze e ragazzi², implica che gli interessi, i bisogni e le priorità di tutti gli individui siano tenuti in considerazione indipendentemente dal loro genere.

Le esperienze e le diverse posizioni di potere nelle società odierne non sono però influenzate solamente dal genere ma anche da altre categorie sociali (EIGE, 2019). La comprensione delle cause della disparità di genere e il suo superamento necessitano quindi l'adozione di un approccio intersezionale che tenga conto di tutte le categorie sociali implicate e del loro intersecarsi generando la discriminazione.

In società complesse, plurali e interconnesse come quelle odierne, l'adozione di una prospettiva intersezionale permette di guardare alla persona nella sua complessità, valorizzando e proteggendo la sua unicità identitaria data dall'intersezione originale di una molteplicità di riferimenti, esperienze, condizioni e appartenenze (FBK-ISR, 2022). Un approccio mono focale ("*single-issue*") che affronti le problematiche di disparità di trattamento, disparità nelle opportunità e discriminazioni basandosi su singoli fattori che le determinano (come il genere, l'orientamento sessuale, la nazionalità, il colore della pelle, etc), non è sufficiente a tutelare concretamente le persone perché non riconosce l'impatto amplificato derivante dalle intersezioni di tutte queste dimensioni nel creare dinamiche di esclusione, discriminazione, oppressione (Mohanty, 2012; Cherubini et al., 2022).

L'intersezionalità è oggi tante cose: un metodo analitico, un *framework* teorico, un modello critico, un dispositivo euristico, un approccio di analisi interdisciplinare (Santoni, 2022); la ricerca sociale stessa utilizza sempre più un approccio intersezionale al fine di indagare le forme di disuguaglianza sia emergenti sia strutturali (Marchetti, 2013). Essa rappresenta così uno strumento teorico e metodologico utile per affrontare alcune delle problematiche sociali odierne complesse e interconnesse come quella di genere, che presentano disparità e disuguaglianze frutto di più differenziali di potere e dell'intersecarsi di molteplici fattori strutturali, biologici e sociali degli individui coinvolti (Devon W. Carbado et al., 2013).

2.1 Origini dell'approccio intersezionale

L'intersezionalità è un concetto che ha origine nella storia femminista e antirazzista e che permette di evidenziare le relazioni tra diversi fattori di discriminazione. Alla base del concetto vi è l'assunto che ciascun individuo può essere definito da più categorie identitarie e può così essere oppresso o privilegiato per ragioni diverse. Continuando con questa prospettiva si può affermare che le discriminazioni riguardo ad una categoria (ad esempio il genere o la "razza") non avranno lo stesso effetto su tutte le persone poiché in base a come la categoria in questione si combina con le altre categorie che definiscono l'identità di quell'individuo, esso si posizionerà nella società in maniera diversa. Una stessa persona può trovarsi allo stesso tempo dalla parte del dominio e del privilegio per alcune caratteristiche e oppressa e discriminata per altre (Manfroni, 2024).

Iniziato a circolare negli ambienti femministi dagli anni Novanta il concetto di intersezionalità affonda le sue radici nelle prime manifestazioni del *Black feminism* della fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta del secolo scorso, dapprima negli Stati Uniti e poi in Europa, che hanno sollevato il problema dell'intersezionalità molto prima di dargli un nome. È stata la statunitense Kimberlé Williams

² EIGE Gender Equality Glossary and Thesaurus, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/browse>

Crenshaw (1989 e 1991), giurista femminista afroamericana, a introdurre il termine “*intersectionality*”, nel suo tentativo di far comprendere che l’oppressione delle donne nere può essere intesa solamente considerando insieme il genere e la “razza”, non una categoria per volta. Crenshaw introduceva così gli assunti della molteplicità e simultaneità dei sistemi di oppressione nell’analisi e nel contrasto della violenza subita dalle donne nere, creando il concetto di intersezionalità inteso principalmente come uno strumento giuridico da contrapporre a tutti quei dispositivi legislativi di lotta alle discriminazioni già esistenti, incapaci di riconoscere la simultaneità dei diversi sistemi di dominio (Dorlin, 2009). “Tuttavia, la portata del lavoro di Crenshaw va ben oltre il campo giuridico e si connette a sviluppi di pensiero interni anche ad altre discipline interessate allo studio e al contrasto dei fenomeni di discriminazione e, prima ancora, alla comprensione delle situazioni sociali in mondo complesso” (FBK-ISR, 2022, p.11).

A livello sociologico l’intersezionalità si innesta in un panorama vasto di tradizioni di pensiero, che va dagli studi sulla stratificazione sociale e sui sistemi di potere a quelli sulle disuguaglianze di genere e sul razzismo, dalle teorie dell’interazione tra diversi sino a quelle sull’identità e sul soggetto, ed una visione intersezionale era in effetti propria di diversi filoni di pensiero ancora prima che la discussione su questo concetto avesse preso avvio. Ne è un esempio il concetto di intersecazione delle cerchie sociali elaborato, già nel primo Novecento, da Georg Simmel per spiegare la determinazione multipla e dinamica dell’individuo in società differenziate (FBK-ISR, 2022), ma anche la sociologia relazionale che vede nella relazione l’elemento costitutivo di ogni dinamica sociale, identitaria e soggettiva (Donati, 2011).

L’intersezionalità aggiunge alla riflessione sociologica sull’identità come relazione intersoggettiva e sull’inclusione/esclusione sociale il tentativo di affrontare, intenzionalmente e sistematicamente, la posizione dei soggetti in rapporto ai sistemi di potere e di dominio (*positionality*), cercando di cogliere come le diverse categorie sociali entrano nei processi di soggettivizzazione e relazione intersoggettiva (Marchetti 2011) e di individuare dove si creano, situazioni di maggiore vulnerabilità. “In termini sociologici, quindi, il termine non indica più semplicemente uno strumento utile per rendere visibili le condizioni di soggetti o gruppi vulnerabili, ma si pone come chiave di lettura della identità e della posizione di tali soggetti e gruppi nella società contemporanea, in cui molteplicità e simultaneità sono caratteristiche costitutive” (FBK-ISR, 2022, p.12; Perilli e Ellena, 2012). L’intersezionalità permette così di cogliere la mutevolezza e l’ambivalenza delle condizioni sociali; gli individui non presentano, cioè, necessariamente l’intersezione di vulnerabilità in qualsiasi situazione vivano: svantaggi e vantaggi, debolezze e risorse entrano in gioco su diversi assi nei diversi contesti di vita (Lutz, 2015).

L’intersezionalità è stata anche oggetto di critiche, *in primis*, per la sua visione formalista e geometrica (Perilli e Ellena, 2012), poiché la preoccupazione per un’accurata rappresentazione dell’identità comporterebbe di fatto uno stabilizzare le relazioni in posizioni fisse, reificandole come categorie unitarie (per esempio, le donne nere) (Lynn, 2010). Non a caso la già menzionata sociologia relazionale, afferma che individui e gruppi in una società non “occupano posizioni” bensì “vivono relazioni” (FBK-ISR, 2022). In letteratura si è discusso inoltre se si tratti semplicemente di un *buzzword*, termine in voga (Davis 2011), e se sia diventato un termine *mainstream*, ormai svuotato di senso e depoliticizzato (Bilge 2012 e 2015), mero strumento retorico (Lykke 2011).

2.2 L'intersezionalità e i diversi tipi di discriminazione

Nel vasto panorama di studi e teorizzazioni sulle discriminazioni sociali si suole distinguere tra tre tipi di discriminazioni: le discriminazioni multiple, le discriminazioni additive e le discriminazioni intersezionali. La discriminazione multipla avviene sulla base di più fattori ma che agiscono separatamente in momenti diversi e la tutela può basarsi chiamando in causa di volta in volta fattori differenti (Fremlova e Georgescu, 2014; Bello, 2014).

La discriminazione additiva avviene in una determinata situazione sulla base di fattori discriminatori diversi che si sommano l'uno all'altro, restando però separati e mantenendo una propria individualità (Bello, 2015³).

La discriminazione intersezionale, infine, è una discriminazione che si basa su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati e che si determinano a vicenda e si fondono generando un "unico fattore intersezionale" (Solanke, 2010). In altri termini, l'intersezionalità qui allude ad una situazione in cui diversi fattori discriminatori (*grounds*) agiscono contemporaneamente e interagiscono tra loro nella condizione di vulnerabilità di una persona o di un gruppo sociale (FRA, 2018).

Possiamo considerare la discriminazione di genere una discriminazione intersezionale dove a partire dall'elemento discriminatorio "base" relativo al genere, grazie all'intersecarsi di questo con altre caratteristiche e identità personali, si vengono a determinare esperienze di discriminazione specifiche che permeano le realtà individuali e le esperienze vissute. Con l'intersecarsi, cioè, di genere e/o razza, e/o classe sociale, e/o appartenenza etnica, e/o orientamento sessuale, e/o (dis)abilità, e/o status, e/o altri marcatori di differenze, verranno a prodursi esperienze e vissuti diversi che possono portare lo stesso individuo in una posizione di vantaggio o di svantaggio in base alla situazione o al contesto in cui interagisce (Morini, 2023).

L'intersezionalità riconosce che gli individui e i gruppi sono modellati da identità multiple e intersecantisi, permeate di significati, ma anche di regole implicite, non detti e pregiudizi che generano rapporti di potere, vantaggio e svantaggio, discriminazione e favore.

2.3 L'intersezionalità nel superamento della disparità di genere: dalla classificazione al policy making

Nel tentativo di arginare la disparità di genere, nelle sue innumerevoli manifestazioni, l'adozione di un'ottica intersezionale può essere di aiuto. *In primis* per far emergere e mettere in figura le problematiche da fronteggiare e successivamente nella produzione di azioni e politiche atte allo scopo.

Occorre infatti avere la possibilità di mettere a fuoco tutti i tasselli componenti il mosaico delle singole problematiche, senza *gap* escludenti, nonché elaborare politiche capaci di fronteggiare olisticamente la problematica in oggetto, così come in modo complesso si delinea, come frutto delle diverse intersezioni.

Un approccio intersezionale "dinamico" (Bello B. G., 2020) sarà inoltre necessario al fine di contestualizzare il livello storico, geografico ed istituzionale che ha prodotto le intersezioni generando discriminazioni e disuguaglianze.

³ https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2015/05/Approfondimento-Barbara-Giovanna-Bello_-Maggio-2015.pdf

Già nella prima decade del 1900 Émile Durkheim riconosceva la natura eminentemente sociale della classificazione illustrando come forme classificatorie quali quelle di genere e di specie siano in realtà rappresentazioni collettive e non prodotti della mente individuale perché dipendono direttamente dal modo in cui il gruppo sociale è organizzato (Sciolla L., Torrioni P. M., 2020). Questo carattere oggettivo ed esterno alle coscienze individuali rende le classificazioni vere e proprie istituzioni sociali, strumenti creati dai gruppi umani in modo cooperativo, capaci di influire sul loro comportamento (*ibidem*). Riportando questo concetto di classificazione sociale anche alla raccolta dei dati, questa può essere vista come un'azione volta a dare ordine tramite la creazione di gruppi (classi), al cui interno vengono inserite unità che condividono una serie di caratteristiche (ad es. genere, nazionalità, lingua, territorio, stato civile, (dis)abilità, stato occupazionale, etc).

Se da un lato, la classificazione può essere considerata una pratica che legittima le disuguaglianze esistenti, poiché essa stessa ha un chiaro impatto sulla strutturazione delle disuguaglianze (avendo le categorie status diverso ed essendo tra loro gerarchizzate), dall'altro risulta essere fondamentale far parte di una qualunque categoria (Pontikes E. G., 2015) perché al di fuori dei suoi limiti si è sostanzialmente invisibili. La mancata inclusione di determinati gruppi negli schemi classificatori esistenti comporta, infatti, innanzitutto un deficit di rappresentanza e visibilità (Cattani L. 2021).

L'implicazione principale di questa condizione di invisibilità è il cosiddetto "*data gap*": non includere categorie di archiviazione comporta, cioè, l'impossibilità di elaborare dati in modo disaggregato per una data variabile perdendo importanti informazioni per un determinato gruppo sociale. Ad esempio, nel caso del genere la mancanza di dati disaggregati per sesso legittima e aumenta le disuguaglianze di genere (Criado-Perez C., 2022).

La presenza di un *gender data gap* rende difficile la focalizzazione dell'entità delle disuguaglianze di genere esistenti nella società, laddove la presenza di dati accurati e inclusivi fanno invece identificare specifici aspetti della disparità di genere e favoriscono la progettazione di politiche pubbliche mirate ed efficaci (*ibidem*).

È difficile per esempio, nell'elaborazione delle politiche, tenere conto della posizione delle donne se i dati relativi ai vari contesti che le vedono implicate non prevedono la disaggregazione per genere; in assenza di dati disaggregati diventa poi ulteriormente difficile nel caso si voglia prendere in considerazione la condizione di donne nere o donne con una disabilità poiché le diverse categorie finiscono per confluire in un unico calderone insieme a gruppi più ampi e non riceveranno così le adeguate attenzioni.

Diventa dirimente così adottare l'intersezionalità come metodologia conoscitiva nella ricerca e nella raccolta dei dati, un approccio metodologico *bottom up*, che metta a fuoco la condizione di gruppi diversi che con criteri di categorizzazione *top down* non verrebbe catturata (Cattani L., 2021), riconoscendo la specificità delle problematiche da focalizzare e da fronteggiare sulla base della intersezione delle singole identità.

L'intersezionalità invita a porre attenzione ai rapporti di potere implicati in tutte le esperienze soggettive e a pensare alle differenze in termini di rapporti di potere, di privilegi e oppressioni. Viene così messa in discussione l'idea egualitaria che tutti siano uguali e abbiano le stesse possibilità, di fatto alcune persone partono da una posizione di svantaggio, a causa del colore della pelle e/o del genere e/o della classe sociale a cui appartengono solo per fare degli esempi.

Applicare un'ottica intersezionale alle problematiche di *gender equality* non vuol dire effettuare una lista, più o meno lunga di differenze (ad esempio genere, classe, razza, orientamento sessuale, (dis)abilità, età) ma riconoscere i rapporti di potere alla base di queste differenze e mettere in atto azioni, pratiche, politiche atte a sovvertirli. Non basta offrire a tutti una stessa opportunità, una stessa politica (uguaglianza), occorre offrire a tutti la stessa opportunità tenendo conto di privilegi e differenze (equità) (Manfroni, 2024).

Riferimenti bibliografici

- Bello B. G. (2020), *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*, Milano, Franco Angeli
- Bilge S. (2015), *Le blanchiment de l'intersectionnalité*, *Recherches féministes*, volume 28, numéro 2, 2015, p. 9–32
- Bilge S. (2012), *Developing Queer Solidarities: A Plea for Queer Intersectionality*. In Smith, Malinda and Jaffer, Fatima (Eds.), *Beyond the Queer Alphabet: Conversations in Gender, Sexuality and Intersectionality*. Alberta, Canada: University of Alberta
- Cattani L. (2021), *Intersezionalità, classificazione e “data gap”*, Pandora Rivista 05 luglio 2021 <https://www.pandorarivista.it/articoli/intersezionalita-classificazione-e-data-gap/>
- Cherubini D., Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2022), *L'intersezionalità come pratica politica nei movimenti di lavoratrici domestiche*, AG-ABOUT GENDER, vol.11, n.22
- Crenshaw K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics*. The University of Chicago Legal Forum, pp. 139-167
- Crenshaw K. (1991), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour*. Stanford Law Review, Vol. 43, pp. 1241-1299
- Criado-Perez C. (2022), *Invisibili*, Einaudi, 2022
- Davis K. (2008), *Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful*, https://www.researchgate.net/publication/240712458_Intersectionality_as_Buzzword_A_Sociology_of_Science_Perspective_on_What_Makes_a_Feminist_Theory_Successful
- Devon W. Carbado et al (2013), *Intersectionality. Mapping the Movements of a Theory*. Du Bois Review, Cambridge: University Press, 10(2), 303–312.
- Dorlin E. (2009), *Sexe, race, classe : Pour une épistémologie de la domination*, Presses Universitaires de France – PUF
- EIGE Gender Equality Glossary and Thesaurus, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/browse>
- EIGE (2019), *Intersecting inequalities Gender Equality Index*, Luxembourg: Publications Office of the European Union
- FBK-ISR – Centro per le Scienze Religiose della Fondazione Bruno Kessler (2022), *Le attuali pratiche antidiscriminatorie in Italia: un'analisi empirica*, Deliverable D2.2, Febbraio 2022

<https://www.projectingrid.eu/wp-content/uploads/2022/03/D2.2-Le-attuali-pratiche-antidiscriminatorie-in-Italia-ITA.pdf>

FRA -European Union Agency for Fundamental Rights (2018), Fundamental Rights Report , https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018_en.pdf

Fremlova, L., & Georgescu, M. (Eds.) (2014), Barabaripen. Young Roma speak about multiple discrimination, Strasbourg: Council of Europe, https://www.academia.edu/8222906/Barrabaripen_Equality_Young_Roma_speak_about_multiple_discrimination

Lykke N. (2011), Intersectional analysis: Black box or useful critical feminist thinking technology?. 207-220. https://www.researchgate.net/publication/290782231_Intersectional_analysis_Black_box_or_useful_critical_feminist_thinking_technology

Marchetti S. (a cura di) (2013), Le etiche della diversità culturale, Le Lettere, Firenze, (pp. 133-148)

Manfroni A. (2024), Appunti sul concetto di intersezionalità CULTURA, SOCIOLOGIA 11 Gennaio 2024

Mohanty C.T. (2012), Femminismo senza frontiere. Teorie, differenze, conflitti, Verona, Ombre Corte

Morini C. (2023), I 'non-confini' del razzismo: la nozione di intersezionalità e la rilevanza del genere nel diritto sovranazionale, ESE

Pontikes E. G. (2015), Emerging Trends: Social Classification, Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences, «American Cancer Society», pp. 1-15

Purtschert P., Meyer K. (2009), Différences, pouvoir, capital. Réflexions critiques sur l'intersectionnalité. In Dorlin E. (2009) : Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination. Paris, S. 127-146

Santoni C. (2022), Intersezionalità e complessità sociale. Una lettura della disparità lavorativa oltre il genere, Culture e Studi del Sociale-CusSoc, 2022, 7(2), pp253-267

Sciolla L., Torrioni P. M. (2020), Sociologia dei processi culturali, Il Mulino, Bologna

Solanke I. (2010). Multiple discrimination in Britain: immutability and its alternative. Disponibile al seguente link:

http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/11_Multiple_discrimination/2010_09_Solanke_EN.pdf

Capitolo 3. Il ruolo degli stereotipi di genere nei percorsi e nelle scelte di istruzione

Introduzione

Le peculiarità della distribuzione di genere nei diversi segmenti del mercato del lavoro sono correlate a fattori che si attivano ben presto nei percorsi biografici, secondo una matrice che descrive ruoli, compiti e disposizioni come più adatti agli uomini oppure alle donne in quanto tali, e che hanno le proprie radici a partire dalla socializzazione primaria proseguendo nelle diverse fasi dei percorsi di istruzione. Come sottolineato recentemente dalla Commissione Europea, l'azione degli stereotipi di genere può influenzare le scelte relative ai percorsi educativi e formativi, di conseguenza il futuro professionale di donne e uomini. Ciò diviene rilevante se si considera come l'occupazione nei segmenti legati alle materie scientifiche attinenti alle aree delle scienze, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica – le cosiddette materie STEM, dall'inglese *Science, Technology, Engineering, Mathematics* – sia caratterizzata da migliori retribuzioni e prospettive di carriera. Nonostante si siano registrati alcuni progressi in merito, la percentuale di donne laureate nelle materie STEM è ancora inferiore a quella degli uomini, con una quota femminile a livello europeo pari a un terzo del totale e una situazione leggermente migliore nell'ambito della formazione post-universitaria (1,5 uomini per ogni donna) o dottorale (1,8 uomini per ogni donna) nel 2020 (Commissione Europea, 2023a, 2022).

Dunque, gli elementi che determinano una spiccata differenziazione della presenza di donne e uomini nei diversi ambiti disciplinari, e poi lavorativi, continuano ad avere attualmente un peso rilevante: come si vedrà nei paragrafi successivi, gli stereotipi di genere secondo i quali determinati compiti, lavori, professioni sono più rispondenti a quelle che sono le attitudini rispettivamente degli uomini e delle donne agiscono precocemente nella vita di ciascuna e ciascuno, *in primis* nell'ambito delle relazioni familiari e fin dalle prime interazioni sociali di bambine e bambini. Si tratta di schematizzazioni e categorizzazioni che, lungo il percorso educativo e formativo, possono poi trovare costanti conferme e rinforzi, con la conseguenza che le scelte formative – in particolare nell'istruzione universitaria – possono risentire di distorsioni legate alla percezione di corrispondenza (o discrepanza) delle proprie potenzialità e capacità rispetto all'appartenenza di genere.

In questo capitolo, a partire da un breve *excursus* relativo al ruolo degli stereotipi di genere nell'istruzione primaria e secondaria, l'attenzione è focalizzata principalmente sull'istruzione universitaria, per il rapporto più diretto che questa ha con le fasi di orientamento e ingresso nel mercato del lavoro e, dunque, con le caratteristiche dei suoi diversi segmenti, in termini di opportunità di carriera e qualità del lavoro.

3.1 – Attitudini e studi “maschili” e “femminili”: il ruolo degli stereotipi di genere nelle scelte di ragazze e ragazzi

Gli stereotipi di genere con i quali ragazze e ragazzi si trovano a confrontarsi, spesso inconsapevolmente, si collocano lungo il percorso biografico fin dalle prime fasi di vita, sostenuti dalle persone presenti nel nucleo familiare, nel percorso scolastico e nella propria comunità di relazioni (Bem 1981, 1983), costituendo una delle principali cause delle differenziazioni di genere nei vari ambiti disciplinari e segnando poi significativamente lo sviluppo complessivo degli eventuali percorsi accademici e professionali. Le aspettative di genere sono presenti fin dalla nascita di bambine e bambini

(Leaper e Friedman, 2007) e i genitori iniziano a costruire aspettative sul nascituro già prima della nascita stessa, non appena conoscono il suo sesso (University of Sussex, 2016). Quella dell'età prescolare risulta essere una fase fondamentale per lo sviluppo di bambine e bambini, che nei primi anni di vita apprendono e sviluppano rapidamente abilità cognitive e socio-emotive cruciali e che, proprio in tali fasi, possono vivere una socializzazione segnata dall'influenza degli stereotipi di genere, veicolati più o meno consapevolmente dai genitori e nelle esperienze prescolari (OECD 2018, 2019). Gli stereotipi di genere, dunque, iniziano ad agire precocemente e divengono evidenti già durante l'infanzia (Gelman *et al.* 2004) e sono spesso oggetto di ulteriore rinforzo durante il percorso scolastico primario: in ragione del grado di sviluppo cognitivo proprio dell'età di riferimento, i bambini in tale fase generalmente considerano le regole (in questo caso gli stereotipi di genere) come requisiti obbligatori e pertanto possono mostrare intolleranza verso comportamenti che non rispettano gli schemi di genere che conoscono e verso i quali si è orientata la loro socializzazione (Su *et al.* 2021). Già in questa fase scolastica, gli studenti esprimono gli elementi degli stereotipi di genere legati alle materie di studio e ciò può influenzare il concetto di sé rispetto a queste stesse materie (Kuhl *et al.* 2019): ad esempio, già nel secondo anno di scuola primaria gli studenti considerano la lettura come attività 'femminile' e i bambini che mostrano interesse in tale attività sono considerati deboli dai compagni (Olavarria *et al.* 2015) mentre le ragazze sottovalutano le proprie capacità e le prestazioni nella matematica (OECD 2015).

Quanto avviene nel successivo segmento dell'istruzione è in linea con lo schema finora descritto: con riferimento alle prestazioni scolastiche nel segmento secondario, nonostante i più recenti risultati disponibili dalla rilevazione PISA 2018 mostrino come le differenze di genere nelle prestazioni relative alla matematica e alle scienze siano generalmente ridotte (i ragazzi superano di 5 punti le ragazze in matematica e queste ultime superano i ragazzi di 2 punti nelle scienze), essi confermano tuttavia una sottorappresentazione delle ragazze nel segmento di coloro che ottengono i migliori risultati – *top performers* – dalle prove relative alla matematica, fornendo un quadro descrittivo rilevante per quanto concerne la percezione delle proprie capacità e le aspettative di carriera lavorativa: in generale le ragazze mostrano meno fiducia in se stesse rispetto ai ragazzi a proposito della capacità di risolvere problemi matematico-scientifici e una conseguente più spiccata paura di fallire. Questi elementi sono spesso intrecciati con quanto ragazze e ragazzi vivono nelle loro famiglie, oltre che nella scuola e nella comunità di riferimento, con una maggiore propensione dei genitori ad aspettarsi che siano i loro figli (piuttosto che le figlie) a studiare e poi lavorare, nel loro futuro, nell'ambito delle materie STEM (PISA 2019). È pertanto necessario considerare l'insieme delle dimensioni sociali ed emotive dell'apprendimento, che al di là dei risultati nelle prestazioni, possono avere un significativo impatto sulle aspettative che ragazze e ragazzi formano per il loro futuro come donne e uomini: si consideri, ad esempio, come solo il 14% delle ragazze *top performer* in scienze e matematica abbiano dichiarato di avere un'aspettativa di lavorare in futuro come professioniste in ambito scientifico e ingegneristico, a fronte di una quota corrispettiva per i ragazzi pari al 26% di loro (Schleicher 2019).

L'insieme di tali elementi si lega alla situazione relativa agli studi universitari – e dunque i successivi potenziali sbocchi professionali – con la presenza di donne e uomini polarizzata in settori differenziati, come si vedrà nel paragrafo seguente, secondo una matrice stereotipica di competenze e attività coerente con le presunte attitudini di donne e uomini in quanto tali.

3.2 – La presenza delle donne nei settori STEM tra università e lavoro

Gli ultimi due decenni sono stati caratterizzati da una dinamica globale di crescita della presenza femminile più spiccata rispetto a quella maschile nei segmenti più elevati dei sistemi formativi, tale da condurre al rovesciamento del *gap* di genere con una presenza di donne più alta di quella degli uomini tra coloro che posseggono un diploma di scuola secondaria o un diploma di laurea: con particolare riferimento al segmento universitario, nell'anno 2021 – secondo le elaborazioni globali più recenti – nei Paesi UE25 le donne costituiscono il 58% di coloro che si sono laureati (58,1% nella media dei Paesi OECD); un valore sostanzialmente identico si registra per il nostro Paese, con una quota di donne sul totale pari al 57,7%. A partire dal primo ingresso nel sistema di studi universitari, si hanno significative differenze di genere relativamente al campo di studi scelto, con più di $\frac{3}{4}$ di uomini sul totale delle immatricolazioni nelle aree STEM, una pari quota di donne in quelle relative alle aree della salute e dell'assistenza sociale e una situazione generalmente più equilibrata nell'area degli studi economici, amministrativi e giuridici (OECD, 2022). Nonostante, quindi, una tendenza consolidata di crescita della presenza femminile nei segmenti più elevati dei sistemi educativi, persistono elementi di criticità e di squilibrio nella presenza di genere nei diversi settori, che dall'ingresso nel percorso universitario proseguono nelle sue diverse fasi fino all'ottenimento del titolo di studio: le donne costituiscono il 33% delle persone laureate nelle discipline STEM nell'ambito dei Paesi OECD; inoltre, con riferimento al completamento del segmento apicale del sistema di studi universitari, va osservato come la presenza delle donne sia minoritaria, con una quota pari al 45% di coloro che posseggono un diploma di dottorato (Encinas-Martín e Cherian 2023, OECD 2023).

Più nel dettaglio, i dati riportati nella tabella 1 consentono di illustrare sinteticamente le caratteristiche specifiche della situazione nel nostro Paese rispetto alla media europea e a quella globale dei Paesi OECD: in Italia, la percentuale di donne che si laurea nell'ambito delle discipline STEM è pari al 39%, dunque un dato superiore alla media EU25 di 5,1 punti percentuali e di 6,4 rispetto alla media dei paesi OECD. Anche nel caso degli studi universitari afferenti all'area della salute e dell'assistenza sociale, la situazione è più equilibrata rispetto alla media EU25 e OECD, con una differenza di circa 9 punti in entrambi i casi.

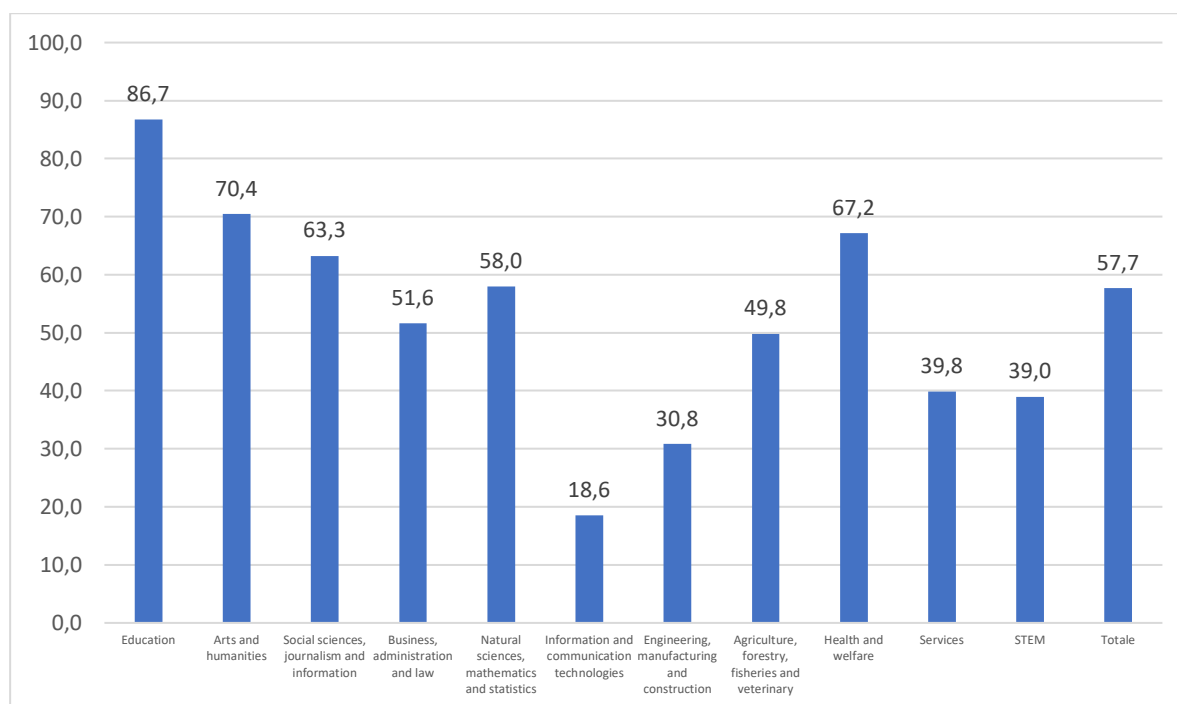
Tab. 1 – Lauree nei settori della salute e dell'assistenza sociale (*Health and Welfare*), nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) e in tutti i settori – Quota di donne (%) sul totale (2021)

	Area salute e assistenza sociale	Area STEM	Tutte le aree di studio
Media OECD	77,1	32,6	58,1
Media EU25	76,3	33,9	58
Italia	67,5	39	57,7

Fonte: elaborazione INAPP su dati OECD/UIS/Eurostat (2023)

L'elaborazione grafica riportata nella figura 1 fornisce un quadro di maggiore dettaglio, relativo al nostro Paese, di qual è la composizione per genere del gruppo di coloro che ottengono un titolo di studio universitario nei diversi ambiti disciplinari, secondo la classificazione utilizzata nelle elaborazioni Eurostat: ancora nel 2021, come si può osservare dai valori, la presenza delle donne risulta particolarmente elevata tra coloro che si laureano nell'ambito delle scienze dell'educazione, umanistiche e artistiche, della salute e dell'assistenza sociale, con una quota rispettivamente pari all'86,7%, al 70,4% e al 67,2%. L'aggregazione delle discipline STEM, come riportato appena sopra, restituisce per il nostro Paese un dato della quota femminile pari al 39%, a fronte di un totale generale di donne pari al 57,7% delle persone laureate in tutti i settori.

Fig. 1 – Lauree per area di studi: quota di donne (%) sul totale – Italia – anno 2021



Elaborazione INAPP su dati OECD/UIS/Eurostat (2023).

Come si è visto sopra, sono diversi i fattori ai quali si può fare riferimento per tentare di spiegare tale situazione, richiamando un insieme di elementi interagenti e relativi alle esperienze familiari, agli orientamenti ricevuti nel corso dell'esperienza scolastica e di eventuali tirocini nonché alle specifiche opportunità di lavoro, retribuzione e carriera che si prospettano per ciascun settore del mercato del lavoro (Hofer, Zhivkovikj and Smyth, 2020; Zhao 2023).

Quest'ultimo aspetto riveste un'importanza cruciale laddove si lega, in particolare, alla questione delle scelte che ragazze e ragazzi compiono nello spettro di opzioni disponibili nel sistema universitario, nel quale vengono acquisite conoscenze, capacità e competenze legate all'area di riferimento prescelta e che, in quanto tali, conducono verso l'ingresso nel corrispondente segmento di riferimento del mercato del lavoro, ciascuno dei quali si differenzia in termini di opportunità di carriera e remunerazione nonché di caratteristiche della prestazione lavorativa. A tal proposito, va considerato come le stereotipizzazioni di genere creino effetti di dissuasione, sia nelle donne che negli uomini, dal perseguire determinati tipi di studi e poi carriere, specialmente quelli attinenti all'area STEM per le donne (Makarova *et al.*, 2019)

e a quelli relativi all'area della salute e del welfare e dell'educazione per gli uomini (van de Rozenberg *et al.*, 2024).

I settori di studio che ragazze e ragazzi scelgono contribuiscono, dunque a reiterare la persistenza della segregazione professionale orizzontale, con le donne sottorappresentate nei settori STEM e concentrate in quelli dell'educazione e dell'istruzione, della salute, dell'assistenza sociale, con le conseguenze di cui si vedrà più ampiamente nei successivi capitoli e che, in sintesi, configurano situazioni di svantaggio per le donne e che costituiscono un consistente ostacolo per lo sviluppo economico e per la piena partecipazione (van Veelen *et al.* 2019). È infatti necessario considerare come la scelta di orientarsi verso determinati settori, ciascuno caratterizzato da specifiche prospettive occupazionali e di carriera, generi criticità laddove la maggior parte delle ragazze si orienta verso quei settori meno remunerativi e con ridotte opportunità di sviluppo di carriera.

Spesso genitori, insegnanti, docenti e datori di lavoro non sono consapevoli dei loro *gender biases* e tale dinamica conduce a una situazione nella quale ragazze e ragazzi non hanno (e non si danno) le stesse opportunità di sviluppare con successo i propri talenti e interessi nel percorso scolastico e universitario. La stessa scarsa presenza di professioniste nei settori STEM rappresenta un elemento di criticità, laddove le ragazze non dispongono di modelli di ruolo sufficientemente consistenti per contraddire l'idea – stereotipica – che la matematica e le scienze sono discipline – e poi occupazioni – più maschili che femminili (Encinas-Martín e Cherian 2023, Grigliè e Romeo, 2021).

Più in generale, è opportuno considerare come l'incoraggiamento a intraprendere percorsi di studio in ambiti che siano realmente in linea con gli effettivi interessi e le reali capacità e competenze di ciascuno e ciascuna possa, in tale prospettiva, condurre a risultati positivi per lo sviluppo economico e il mercato del lavoro oltre che per la società nel suo complesso: l'accrescimento della presenza femminile nell'area educativa STEM può avere un impatto positivo anche sulla crescita economica, laddove l'eliminazione del *gender gap* nelle iscrizioni e nell'ottenimento dei titoli di studio universitari in quest'area condurrebbe, in una prospettiva di lungo termine, a un aumento dell'occupazione totale dell'UE, da 850.000 a 1.200.000 unità, e del PIL pro capite dell'UE del 2,2 al 3,0% nel 2050. In termini monetari, la chiusura del divario STEM condurrebbe a un miglioramento del PIL di €610 - €820 miliardi nel 2050 (EIGE, 2018).

3.3 – Il contrasto degli stereotipi nelle scelte educative come chiave per la parità di genere

L'insieme degli aspetti sopra riportati indica come le criticità insite nel rapporto tra stereotipi di genere e scelte educative debbano essere necessariamente affrontate in modo sinergico dagli attori che in tale rapporto agiscono: le necessarie azioni di informazione e sensibilizzazione dovrebbero essere realizzate a livello governativo, scolastico e datoriale, affinché ragazze e ragazzi siano consapevoli delle effettive caratteristiche dei requisiti per i diversi percorsi formativi (e poi lavorativi) disponibili nel panorama di riferimento. Le azioni volte a neutralizzare gli effetti distorsivi degli stereotipi di genere nell'educazione, dunque, si configurano come un elemento cruciale nel sostenere la parità di genere. All'interno dei sistemi educativi, è opportuno perseguire le strategie già sperimentate, volte a ridurre ed eliminare gli stereotipi di genere attraverso la progettazione e l'implementazione dei curricula, la redazione dei libri di testo, azioni di formazione degli insegnanti, anche con il coinvolgimento dei genitori e della comunità intesa in senso più ampio, e azioni centrate sull'uso del linguaggio, del gioco e della tecnologia (Brussino e McBrien 2022, Mizala *et al.* 2023).

Per quanto concerne il segmento universitario, come suggerito dalla Commissione Europea (2023b), le azioni da porre in essere dovrebbero convergere verso l'integrazione di approcci interdisciplinari nei

curricula STEM, aumentando l'attrattività della ricerca scientifica con un significativo coinvolgimento delle donne, anche puntando sulla collaborazione con le parti datoriali, e soprattutto realizzare attività di formazione e sensibilizzazione *gender sensitive* per supportare adeguatamente le studentesse nel loro percorso. Sempre per quando il segmento dell'istruzione universitaria, è opportuno citare l'azione promossa dall'Unione Europea dedicata alla promozione della presenza delle donne nelle discipline STEM all'interno del *Digital Education Action Plan 2021-2027* che comprende iniziative volte a sviluppare le competenze necessarie alla transizione digitale. Tra le principali attività della specifica linea di azione, si evidenziano: la creazione di una piattaforma di apprendimento online – *Girls Go Circular* – per la formazione di competenze imprenditoriali digitali e sostenibili già a livello dell'istruzione secondaria; l'organizzazione dei festival ESTEAM (*Entrepreneurship, Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*) finalizzati a potenziare le competenze digitali e imprenditoriali di ragazze e donne, aumentando la loro fiducia nella possibilità di usarle in modo creativo innovando e creando valore sociale, le ragazze e le donne, aumentando la loro fiducia ragazze e donne e aumentare la loro fiducia nell'usarle creativamente per individuare opportunità, innovare e creare valore per la società; l'offerta di nuovi programmi di istruzione superiore per ingegneria e tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni basati sull'approccio interdisciplinare STEAM, basato su un approccio olistico che considera in modo integrato le diverse aree disciplinari relative alla tecnologia, all'ingegneria, alle scienze, alla matematica e alle scienze umane e artistiche. Per quanto concerne il nostro Paese, si ricorda come il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza preveda una specifica iniziativa volta a rafforzare l'*empowerment* economico e sociale delle donne, in particolare attraverso la promozione delle materie STEM e alle opportunità di accesso ai settori del mercato del lavoro per i quali la formazione in tali materie risulta propedeutica (nell'ambito della Missione 4 *Istruzione e ricerca*). Va osservato, in conclusione, come la collocazione di questo investimento nel quadro delle finalità generali del PNRR indichi la necessità di considerare le criticità relative alla scarsa partecipazione delle donne nei settori STEM nella cornice più ampia delle pari opportunità, dello sviluppo economico e della giustizia sociale, in particolare se si considerano le sfide sociali e le potenzialità di sviluppo e occupazione legate alla transizione verde e a quella digitale.

Riferimenti bibliografici

Bem, S. L. (1983), "Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender schematic society", *Signs*, 8(4), 598–616. <https://doi.org/10.1086/493998>

Bem, S. L. (1981), "Gender schema theory: A cognitive account of sex typing", *Psychological Review*, 88(4), 354–364. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.88.4.354>

Brussino, O. and J. McBrien (2022), "Gender stereotypes in education: Policies and practices to address gender stereotyping across OECD education systems", *OECD Education Working Papers*, No. 271, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a46ae056-en>

Commissione Europea (2023a), *2023 Report on Gender Equality in EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Commissione Europea (2023b), *EU support to strengthen gender equality in STEM*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Commissione Europea (2022), *Education and Training Monitor 2022. Comparative report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Makarova, E., B. Aeschlimann and W. Herzog (2019), “The gender gap in STEM fields: The impact of the gender stereotype of math and science on secondary students’ career aspirations”, *Frontiers in Education*, Vol. 4 – <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00060>.

EIGE (2018), *Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Encinas-Martín, M., Cherian, M. (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34680dd5-en>

Gelman, S. et al. (2004), *Mother-child conversations about gender: Understanding the acquisition of essentialist beliefs*, Wiley, <https://www.jstor.org/stable/3701396>

Grigliè E., Romeo G. (2021), *Per soli uomini. Il maschilismo dei dati, dalla ricerca scientifica al design*, Codice Editore

Hofer, A., A. Zhivkovikj and R. Smyth (2020), *The role of labour market information in guiding educational and occupational choices*, OECD Education Working Papers, No. 229, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59bbac06-en>

Kuhl, P. et al. (2019), *Developing Minds in the Digital Age: Towards a Science of Learning for 21st Century Education*, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris <https://dx.doi.org/10.1787/562a8659-en>

Leaper, C., & Friedman, C. K. (2007), “The Socialization of Gender” in J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (pp. 561–587), The Guilford Press

Mizala A., Canals C., Ortega L (UNESCO) (2023), *Promoting gender equity in and through education*, Educational practices series, n. 36, UNESCO International Bureau of Education, International Academy of Education, Geneva

OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>

OECD (2018), *Early Learning Matters*, OECD Publishing, Paris

OECD (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, PISA, OECD Publishing, Paris

Olavarria, J. et al. (2015), *Estudio de buenas prácticas en la reducción de las brechas de género en resultados SIMCE lectura iiº medio (Study of good practices to reduce gender gaps in SIMCE Reading results in second grade)*

Schleicher A. (2019), *PISA 2018: Insights and Interpretations*, OECD

Su Q. et al. (2021), “A Review of Gender Stereotypes in Education” in *Proceedings of the 2021 International Conference on Public Relations and Social Sciences (ICPRSS 2021)*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* – <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211020.256>

University of Sussex (2016), *Gender stereotyping may start as young as three months, study of babies' cries shows*, ScienceDaily www.sciencedaily.com/releases/2016/04/160422075235.htm

Van de Rozenberg T.M., van der Pol L. D., van Esveld S., Greoeneveld M. G., Kroes A., Mesman J. (2024), *The role of parents in predicting gender-stereotypic attitudes towards HEED occupations and gender-stereotypic interest in these careers*, European Journal of Social Psychology, Wiley & Sons, Volume 54, Issue 2, march 2024, pp. 478-494

Van Veelen R., Derks B., Endedijk M.D. (2019) Double Trouble: How Being Outnumbered and Negatively Stereotyped Threatens Career Outcomes of Women in STEM, Front. Psychol. 10:150 – doi: 10.3389/fpsyg.2019.00150

Zhao, T. (2023), *“How Gender Stereotypes Impact Students’ Academic Achievement”* in Proceedings of the 2022 2nd International Conference on Modern Educational Technology and Social Sciences (ICMETSS 2022), Atlantis Press

Capitolo 4. Gli stereotipi e la segregazione di genere nel mercato del lavoro

La segregazione occupazionale di genere è una fedele fotografia delle disuguaglianze strutturali presenti nel sistema lavorativo italiano che riflettono le significative disparità di opportunità di lavoro tra uomini e donne (Siltanen et al. 1995). Di fatto, la segregazione di genere limita le aspirazioni, le opportunità occupazionali e quindi le scelte di vita di uomini e donne. Inoltre, rispetto agli altri indicatori del mercato del lavoro, quelli legati al divario di genere sono i più resistenti e, nonostante i progressi realizzati negli ultimi decenni, le donne continuano a essere sottorappresentate in alcuni settori e a occupare posizioni con minori responsabilità e opportunità di avanzamento facendo emergere una correlazione statistica importante fra genere e condizione occupazionale.

L'asimmetria si rileva non solo nella minore occupazione delle donne ma anche nella qualità del lavoro declinato al femminile che è più frequentemente precario, part time e in settori a bassa remuneratività o poco strategici; questo genera evidenti implicazioni sul benessere individuale e familiare e ha riflessi in maniera complementare sulle pensioni e sui redditi complessivamente maturati dalle lavoratrici nell'arco della carriera lavorativa (Rosti 2006). Questa situazione stagnante può essere attribuita a fattori culturali riferibili anche, ma non solo, agli stereotipi di genere che perpetuano i rapporti di forza squilibrati fra uomini e donne poiché le organizzazioni (e la struttura del mercato del lavoro) non sono neutre rispetto al genere (Acker 1990). Infatti, la stessa organizzazione in termini di orari della giornata lavorativa è strutturata a misura di individuo senza obblighi di carichi di cura o assistenza familiari (solitamente uomini); ciò si traduce in maggiore disponibilità di tempo lavorativo (es. per il lavoro straordinario) e minore disponibilità di tempo per il lavoro domestico o familiare (INAPP 2023).

Le donne, tuttavia, subiscono ancor prima di diventare occupate una segregazione che impedisce, o rende loro maggiormente difficoltoso, l'ingresso nel mercato del lavoro o di permanerci una volta trovata una occupazione. Anche questo fenomeno risente fortemente degli stereotipi di genere per cui esistono posizioni lavorative genderizzate in un senso o nell'altro. In linea con ciò, i tassi di inattività e disoccupazione (tab. 1) degli ultimi cinque anni mostrano che, sostanzialmente, il raggiungimento delle pari opportunità di accesso al mercato del lavoro si scontra costantemente con i tassi di inattività femminili consistentemente maggiori rispetto a quelli degli uomini in quasi in tutte le classi di età, soprattutto nella classe 35-44 anni. Anche i tassi di disoccupazione degli ultimi cinque anni sono penalizzanti per le donne in quasi tutte le classi di età.

Tab. 1 – Tasso di inattività e tasso di disoccupazione di donne e uomini per classi di età e anni (2019-2023)

Inattività	2019		2020		2021		2022		2023	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
15-24 anni	78,0	70,4	81,2	71,8	79,9	70,6	78,5	69,9	78,4	69,2
25-34 anni	34,9	18,2	38,7	21,1	36,1	18,3	34,0	17,0	32,8	15,7
35-44 anni	29,7	8,5	31,8	10,5	30,7	10,0	29,5	8,9	28,1	7,9
45-54 anni	32,2	9,6	34,00	11,1	32,1	10,9	31,3	9,6	29,7	9,1
55-64 anni	53,2	31,7	54,00	33,1	53,5	32,8	52,4	31,4	50,4	29,0
15-64 anni	43,5	25,1	45,9	27,1	44,6	26,4	43,6	25,4	42,3	24,3

Disoccupazione	2019		2020		2021		2022		2023	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
15-24 anni	31,1	27,8	32,1	28,4	32,8	27,7	25,8	22,3	25,2	21,1
25-34 anni	16,4	13,5	15,9	13,1	15,6	13	13,6	9,7	11,4	9,5
35-44 anni	11,0	7,5	10,2	6,8	10,0	7,1	9,1	6,2	8,9	6,0
45-54 anni	8,2	6,6	7,6	6,2	8,2	5,9	7,2	5,0	7,2	4,8
55-64 anni	4,9	5,8	5,0	5,2	5,4	5,6	4,9	4,8	4,9	4,5
15-64 anni	11,2	9,3	10,5	8,8	10,8	8,9	9,5	7,3	8,9	7,0

Fonte: elaborazione INAPP su dati FdL

È noto in letteratura che il fenomeno della **segregazione occupazionale in ingresso** avvenga nonostante il maggior investimento nell'istruzione delle donne (capitolo 3) per cui l'offerta di lavoro femminile risulta mediamente più istruita rispetto alla forza lavoro maschile (Ferri et al. 2022). Le studentesse, infatti, hanno voti migliori degli studenti durante tutto il percorso scolastico e universitario. Tuttavia, i *bias* di genere condizionano già le carriere formative delle donne per cui la scelta del percorso da intraprendere ricade spesso su quelli già ad elevata presenza femminile, spesso umanistici, con sbocchi lavorativi che danno accesso a professioni con salari più bassi e già caratterizzati da elevati tassi di femminilizzazione.

Questo è uno dei motivi per cui si determina lo scenario della **segregazione orizzontale**, ossia il fenomeno per cui si rileva una diversa concentrazione di lavoratori rispetto alle lavoratrici in specifici settori economici e professioni. In altre parole, le lavoratrici non sono distribuite in modo uniforme nei diversi settori di attività e nelle professioni ma sono confinate in una porzione limitata di settori e professioni, solitamente quelli maggiormente aderenti al ruolo stereotipato che la società attribuisce alle donne. Il fenomeno della segregazione condiziona il mercato del lavoro che appare meno flessibile, con un evidente sottoutilizzo del capitale umano che ha un impatto diretto sulla crescita economica e dello sviluppo rallentate. È opportuno, inoltre, sottolineare che nelle situazioni di peggioramento delle condizioni generali del mercato del lavoro si rileva una intensificazione del fenomeno della segregazione professionale a causa della caduta dell'occupazione femminile qualificata a fronte dell'aumento di quella non qualificata (Sebastiani 2014). Anche la diffusione nel nostro paese del part time involontario contribuisce ad ampliare il fenomeno della segregazione orizzontale.

Gli stereotipi alla base della segregazione di genere, quindi, hanno una triplice funzione: da un lato relegano le donne verso il settore dei servizi, in linea con il ruolo tradizionale attribuito alle donne, (tipicamente domestico e di cura), dall'altro lato dissuadono la distribuzione delle donne nei settori più propriamente *male-dominated* e, in ultimo, scoraggiano la diffusione degli uomini nei settori considerati "tradizionalmente" femminili, stigmatizzando eventuali carriere da intraprendere non in linea, quindi, con le dinamiche di genere stereotipate e socialmente accettate (Biemmi et al. 2018). Infatti, nell'approccio al tema della segregazione occupazionale è importante considerare non solo i fattori economici e le scelte individuali ma anche i fattori sociali legati alla discriminazione che gli individui devono affrontare se vogliono inserirsi in settori economici meno socialmente accettabili per il genere di appartenenza.

La tabella 2 fa emergere una fotografia piuttosto tradizionale del mercato del lavoro, in cui la partecipazione delle donne nei settori considerati in maniera stereotipata più adatti alle lavoratrici è particolarmente significativa nella misura in cui offrono maggiori occasioni di conciliazione vita-lavoro (es. Istruzione) o le cui competenze sono considerate dominate dalle donne (es. Sanità per le mansioni di cura). La genderarizzazione dei professionisti sanitari non medici è un dato strutturale e, infatti, nel 2021 quattro lavoratori su cinque sono donne nel comparto della Sanità e assistenza sociale (79,2% donne). Il processo di femminilizzazione della professione medica, insieme a quella dei sanitari non medici, contribuisce a veicolare rappresentazioni stereotipate negative legate alla professione che potrebbero avere un impatto sfavorevole sia rispetto all'attrattività di questa professione tra i giovani, sia rispetto alla percezione dell'identità professionale (Pica et al. 2022). Anche nel settore dell'Istruzione le donne rappresentano il 72,6% dei lavoratori soprattutto perché la professione dell'insegnante è in linea con le aspettative di genere della società oltre che con migliori possibilità di conciliazione, come già sottolineato. In senso opposto ci sono comparti come quello delle Costruzioni, delle Attività manifatturiere o delle Estrazioni che sono a netta prevalenza maschile. Da mettere in

evidenza, invece, come due settori che in passato sono stati sempre declinati al maschile - le professioni e le attività tecnico-scientifiche e il settore assicurativo-finanziario – fanno rilevare una partecipazione sempre crescente delle lavoratrici che, nel 2021, rappresentano rispettivamente il 58,7% e il 51,6%. Tuttavia, il raggiungimento e superamento della quota di lavoratrici in questi settori economici non rivela una vera parità raggiunta perché le donne anche in questi settori sperimentano la disparità salariale a causa di tutte le sperequazioni attribuibili alla difficoltà di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare; inoltre, il settore finanziario è storicamente un ambito in cui è più ampio il *gap* di genere nelle posizioni apicali.

Tab. 2 – Posizioni lavorative occupate nelle imprese attive nell'anno, per sezioni di attività economica e sesso (b). Anno 2021 (valori medi annui)

Ateco 2007 (a)	Lavoratori Dipendenti	
	Donne	Uomini
B: estrazione di minerali da cave e miniere	18,5	81,5
C: attività manifatturiere	28,2	71,8
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	23,4	76,6
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	16,9	83,1
F: costruzioni	10,6	89,4
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	47,8	52,2
H: trasporto e magazzinaggio	22,3	76,1
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	51,9	48,1
J: servizi di informazione e comunicazione	40,2	59,8
K: attività finanziarie e assicurative	51,6	48,4
L: attività immobiliari	62,4	37,6
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	58,7	41,3
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	47,9	52,1
P: istruzione	72,6	27,4
Q: sanità e assistenza sociale	79,2	20,8
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	43,8	56,2
S: altre attività di servizi	67,5	32,5

Fonte: elaborazione INAPP su dati del Registro Asia occupazione

- a) Classificazione "Ateco 2007 aggiornamento 2022": <https://www.istat.it/it/archivio/265145>
- b) I totali comprendono 16.711,32 posizioni lavorative occupate da lavoratori dipendenti per quali non sono indicate le informazioni di dettaglio del sesso

Le donne, però, sono sottoposte anche a un'altra tipologia di **segregazione**, quella **verticale**, detta anche *glass ceiling* o soffitto di cristallo, che si riferisce al mancato accesso delle lavoratrici alle posizioni apicali per livelli di inquadramento e di responsabilità. In questo modo la concentrazione delle donne lavoratrici è rilevabile soprattutto nei livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito della stessa occupazione. Questo fenomeno non solo è attribuibile alle pregresse scelte formative delle donne, soprattutto umanistiche, ma anche alla divisione stereotipata dei ruoli all'interno della famiglia per cui diventa determinante, per le lavoratrici, ricoprire ruoli a bassa responsabilità per non compromettere la disponibilità di tempo da dedicare alla famiglia. Le donne, inoltre, nella loro carriera lavorativa e professionale sperimentano interruzioni causate dalle esigenze di cura; purtroppo, questa contingenza contribuisce a ostacolare e penalizzare le ambizioni di carriera (Rosina et al. 2008). È importante sottolineare, infatti, che le carriere lavorative interrotte o sospese dei lavoratori, i motivi

sono principalmente riferibili alla salute, allo studio o esogeni come la chiusura dell'azienda, mentre quelli delle lavoratrici sono attribuibili soprattutto alle esigenze di cura e assistenza dei familiari.

Anche la segregazione verticale si configura come strutturale nel mercato del lavoro e i dati 2021 continuano a confermare la concentrazione delle donne in posizioni mediane (tab. 3) come quelle impiegatizie in cui costituiscono la maggioranza in questa posizione lavorativa (56,7%). Si rileva, altresì, il fenomeno per cui al progredire delle carriere verso i ruoli decisionali aumenta la genderizzazione sfavorevole alle lavoratrici: le donne che ricoprono un ruolo dirigenziale sono solo il 18,3% e spesso finiscono la loro carriera nel ruolo del *middle management* senza avere la possibilità di scalare i vertici dell'organizzazione in cui sono inserite.

Tab. 3 - Posizioni lavorative dipendenti delle imprese attive nell'anno per qualifica professionale e sesso*.
Anno 2021

Qualifica professionale	Donne	Uomini
Operaio	30,0	69,9
Impiegato	56,7	43,2
Quadro	31,4	68,5
Apprendista	40,7	59,3
Dirigente	18,3	81,6
Altro dipendente	41,8	58,2

Fonte: elaborazione INAPP su dati del Registro Asia occupazione

* I totali comprendono 16.711,32 posizioni lavorative occupate da lavoratori dipendenti per i quali non sono indicate le informazioni di dettaglio del sesso

È opportuno mettere in evidenza che le lavoratrici che riescono a raggiungere le posizioni dirigenziali possono sperimentare l'effetto *glass cliff*, ossia quel fenomeno per cui le organizzazioni preferiscono mettere una donna al comando quando la situazione dell'organizzazione stessa è fortemente compromessa (Ryan et al. 2005). Tra le motivazioni di questa scelta ci sono: la rottura col passato problematico (in cui la *leadership* era stata declinata al maschile), la riconferma di un *leader* uomo una volta che la donna avrà fallito l'incarico in una fase a elevato rischio, lo stereotipo per cui una *leadership* femminile possa attrarre maggiore consenso dentro e fuori l'organizzazione. Tuttavia, anche nelle situazioni in cui le donne non raggiungono i vertici delle organizzazioni per effetto del *glass cliff* sono sottoposte a misure discriminatorie come le valutazioni di *performances* più rigorose e maggiori controlli, per cui è più elevato il rischio di venire demansionate o di retrocedere di nuovo tra il *middle management*.

Molte teorie sociologiche ed economiche hanno provato a spiegare il fenomeno della segregazione di genere nel mercato del lavoro, ad esempio il *Welfare state paradox* per cui all'aumentare della partecipazione femminile nelle forze di lavoro aumenta anche la segregazione di genere poiché le politiche di *welfare* dei paesi occidentali incoraggiano l'occupazione femminile nei settori dell'istruzione, della sanità e nel settore pubblico in generale. Recentemente (Barth et al. 2023) questa teoria è stata rivisitata mostrando che una maggiore uguaglianza nella partecipazione al mercato del lavoro genera maggiore uguaglianza del mercato del lavoro stesso. Infatti, la segregazione occupazionale di genere è attualmente più bassa nei paesi con un'elevata partecipazione femminile

alla forza lavoro, indipendentemente dalle dimensioni del settore pubblico; contestualmente un maggiore investimento nel *welfare state* (istruzione, sanità, assistenza) è particolarmente favorevole alla desegregazione.

La teoria della discriminazione statistica, invece, si basa sulla presenza di stereotipi, di genere e non solo, nei selezionatori per cui il candidato ideale alla posizione sarà preventivamente disegnato sulla base di caratteristiche date a fronte dell'assenza di informazioni sulla produttività dei candidati (Fang et al. 2010). Le donne candidate, quindi, sono sfavorite rispetto a uomini con le loro stesse caratteristiche per età, istruzione ed esperienza perché in media le donne con tali caratteristiche, secondo dati statistici, possono astenersi dal lavoro per una gravidanza o ricorrere maggiormente alle misure dei congedi parentali.

Una teoria recente spiega il divario di genere a partire dal *confidence gap*. Sostanzialmente gli uomini sono attitudinalmente più confidenti, hanno maggiore autostima e fiducia nelle proprie capacità rispetto alle donne che invece fanno misurare maggiore distanza fra le effettive competenze e la fiducia nelle stesse (Riss et al. 2018). Questa condizione determina un vantaggio degli uomini anche nel mercato del lavoro, sia per l'ingresso, per la permanenza e per la carriera.

Riferimento bibliografici

- Acker J. (1990), Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in "Gender and Society", Vol. 4, n.2, pp 139-58.
- Barth E., Reisel L., Misje Østbakken K. (2023), The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox. Work, in "Employment and Society", online in The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox (sagepub.com)
- Biemmi I., Leonelli S. (2018), Uomini in professioni educative e di cura: considerazioni da un'indagine sul campo, in "Pedagogia oggi", n. 16/2, pp. 401-417.
- Fang H., Moro A. (2010), Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey, in "National Bureau of Economic Research Working Paper Series", online in https://www.nber.org/system/files/working_papers/w15860/w15860.pdf
- Ferri V., García-Pereiro T., Pace R. (2022), Gender pay-gap: exploring the school-to-work transition of graduates in Italy, in "International Journal of Manpower", Vol. 44, n. 6, pp. 1143-1167.
- INAPP (2023), Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere, a cura di M. Esposito, Inapp Report, Roma.
- Pica G., Pizziconi V., D'Elpidio G., Gazzelloni A. (2022), Il percorso universitario della Professione infermieristica spiegato ai giovani. Una scelta ancora condizionata da retaggi culturali, in L'Infermiere Oggi, n. 3, pp. 12-16.
- Risse L., Farrell L., Fry T.R.L. (2018), Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages?, in "Oxford Economic Papers", Vol. 70/4, pp. 919-949.
- Rosina A., Saraceno C. (2008), Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile, in "Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali", n. 2, pp. 149-167.
- Rosti L. (2006) "La segregazione occupazionale in Italia", in A. Simonazzi (a cura di), Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.
- Ryan M. K., Haslam S. A. (2005), The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions, in British Journal of Management, Vol. 16/2, 99. 81-90.
- Sebastiani, M. R. (2014), Crisi economica e segregazione occupazionale in Italia negli anni più recenti, in Statistica & Società, Anno 3, n. 1 - Lavoro, Economia, pp. 5-10.
- Siltanen J., Jarman J. and Blackburn R. M. (1995), Gender Inequality in the Labour Market, Occupational Concentration and Segregation, Geneva, ILO (International Labour Office)

Capitolo 5. Il ruolo degli stereotipi sociali nella formazione dei differenziali salariali di genere

La disparità retributiva di genere non può essere affrontata a prescindere dagli altri tipi di discriminazione di genere operanti sia nel mercato del lavoro, dove producono forme di segregazione⁴, sia fuori dal mercato del lavoro, dove si traducono in diseguaglianze.

Il fenomeno del *gap* retributivo di genere è l'effetto tangibile, ma non così facilmente identificabile, di forti asimmetrie, quando non vere e proprie diseguaglianze, che permangono sia in termini occupazionali che, più in generale, esistenziali e che determinano, spesso, un circolo vizioso e inestricabile, che mantiene molte donne in posizione di svantaggio economico e sociale (Masiero 2017).

Alla formazione dei differenziali retributivi tra uomini e donne concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro: una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere; una distribuzione su occupazioni differenziate per genere; una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni o ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne; una diversa e differenziata valutazione e retribuzione, tra lavoratori e lavoratrici, per compiti analoghi (Rustichelli 2007).

Ma, di più, le differenze retributive tra uomini e donne sono riconducibili all'esistenza (e persistenza) di condizionamenti socio-culturali che producono difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata (conseguenza dell'impari distribuzione dei carichi familiari tra i due sessi) e si traducono in stereotipi sociali che generano discriminazioni dirette e indirette, di fatto, all'origine del *gap* retributivo di genere e di tutte le penalizzazioni che le donne accumulano lungo l'arco della vita.

È ormai generalmente riconosciuto, infatti, che l'ostacolo principale alla partecipazione paritaria dei due sessi al mercato del lavoro risieda, sia nei fattori culturali che determinano una mancata condivisione fra uomini e donne del lavoro di cura familiare, sia nella rigidità dell'organizzazione del lavoro che non facilita la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (le regole di funzionamento interno e di definizione delle gerarchie che le organizzazioni si danno, rispecchiano il contesto sociale in cui operano, incorporandone differenze e dinamiche) (Cherubini 2009).

I fattori socio-culturali agiscono in modo latente, nel senso che influenzano il comportamento dei vari attori, compresi quelli femminili, inducendoli, anche inconsapevolmente, a perpetuare quel circolo vizioso che lascia le donne nelle professioni meno retribuite e meno qualificate e nelle posizioni più basse della scala gerarchica delle organizzazioni e determinano, così, la cornice di senso all'interno della quale le differenze retributive fra uomini e donne possono permanere *de facto*, nonostante da lungo tempo siano inammissibili *de iure*⁵.

⁴ Come osservato nel capitolo precedente, nell'ambito del mercato del lavoro, la differenza di genere è nota in letteratura con il termine "segregazione occupazionale", distinguendo tra "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale". La prima indica il prevalere di lavoratrici donne in determinati settori produttivi e professioni (quali, ad esempio, servizi sanitari e sociali, scuola, servizi amministrativi). La "segregazione verticale" indica, invece, la forte concentrazione di donne nei livelli bassi e medi dell'inquadramento delle professioni dipendenti e, specularmente, l'occupazione quasi esclusiva dei livelli alti e direttivi da parte degli uomini. A questi due concetti, che fanno riferimento allo svantaggio relativo delle donne occupate, ne va aggiunto un altro, che identifica le difficoltà di accesso delle donne all'occupazione, la "segregazione in ingresso".

⁵ Il differenziale retributivo di genere è connesso ad un ampio numero di fattori legali, sociali ed economici che vanno ben oltre il principio della parità retributiva per lo stesso lavoro. La legislazione sulla parità retributiva tra uomo e donna, che

Le donne, occupate anche in attività retribuite, rappresentano una popolazione composta da soggetti portatori di esigenze e richieste specifiche, non pienamente omologabili ai protagonisti tradizionali (uomini) del contesto lavorativo, a meno di comprimerne prerogative e potenzialità.

Le donne guadagnano meno perché lavorano meno degli uomini (mediamente meno ore o meno giorni) per farsi carico degli impegni di cura familiari (non pienamente condivisi dagli uomini). Hanno più difficoltà a salire nella scala gerarchica, stante i meccanismi premianti (per la carriera) ancora prevalentemente basati sulla presenza. Sono più frequentemente impiegate part-time, stante la persistenza della divisione dei ruoli propria del modello *male breadwinner/female part time earner*, quando non *male breadwinner* puro (ISTAT 2019).

Queste specificità che caratterizzano la popolazione femminile fanno sì che anche misure apparentemente “neutre”, applicate entro un *framework* socio-culturale che perpetua e supporta squilibri e stereotipi di genere (dentro e fuori il mercato del lavoro), finiscano per avere un impatto diversificato sulle popolazioni maschile e femminile, continuando a generare disuguaglianza e discriminazione, a danno delle donne.

Si pensi, ad esempio, a quanto una stessa forma contrattuale, apparentemente “neutra”, come il *part-time* (non di rado anche promossa e incentivata per favorire l’occupazione femminile e la conciliazione) possa, in realtà, determinare risultati, quantomeno, controversi. La predominanza assoluta del part-time fra le donne, specie quelle con figli, mette, infatti, in luce le criticità di questa forma contrattuale: ponendosi come “neutrale” rispetto al modello culturale dominante, non fa altro che riproporre asimmetrie e squilibri di genere derivanti da tale modello, finendo persino per trasformarsi in ulteriore strumento di segregazione occupazionale e conseguente segregazione retributiva (Favaro 2017). Ne consegue che, se il part time ha rappresentato un efficace grimaldello nell’aumento del tasso di occupazione femminile, non per questo ha contribuito ad abbattere il *gender pay gap*. O, ancora, si pensi ai criteri per la distribuzione dei premi di risultato basati sulla presenza, tuttora ampiamente utilizzati negli accordi in materia⁶. Se, da un lato, legare l’erogazione di premi incentivanti alla quantità di ore lavorate o al numero di presenze, può apparire la scelta di un criterio oggettivo, “neutro”, facile da definire e da verificare (anche da parte sindacale), dall’altro, di fatto rende più difficile per le donne ottenere il premio (stante il minor numero di ore lavorate e le maggiori assenze, tipiche dell’occupazione femminile) e contribuisce a perpetuare gli stereotipi nel tempo.

Una recente ricerca dell’Istituto Sindacale Europeo ha lanciato l’allarme anche sui rischi di aumento della disuguaglianza di genere connessi all’incremento, in Europa, del ricorso al ricorso alla retribuzione

sancisce il principio del diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro, è, per questo, condizione necessaria, perché rende illegale la discriminazione diretta, ma non sufficiente per affrontare la questione del differenziale salariale per quegli altri aspetti che includono la discriminazione nel mercato del lavoro, la sottovalutazione dei lavori considerati tipicamente femminili, i diversi vincoli che uomini e donne considerano nelle loro scelte lavorative, ecc.

⁶ Il primo rapporto sulla contrattazione integrativa (Brachini, De Sario e Leonardi 2019), realizzato dalla CGIL con la Fondazione Giuseppe Di Vittorio, osserva, nell’analisi degli accordi aziendali aventi per oggetto il Premio di risultato, come questi siano abbastanza omogenei, per schema contrattuale, criteri e meccanismi di calcolo, il che ne rivela anche uno dei principali limiti, ovvero l’utilizzo di indicatori più “tradizionali” (redditività, produttività, presenza) rispetto a quelli più innovativi in cui viene valorizzata la partecipazione diretta dei lavoratori. In particolare, il parametro legato alla presenza risulta condizionare molto la fruizione del premio perché nella maggioranza dei casi, una volta definito nel suo valore-obiettivo, il premio viene differenziato o sulla base di un tasso medio di assenteismo o, più frequentemente, proprio sulla base delle assenze individuali (il parametro presenza è di solito corretto escludendo infortuni, maternità, Legge 104, permessi e in alcuni casi anche malattie con ricovero e lunghe).

legata alla *performance*⁷, passata da meno di un quinto dei lavoratori nel 2000 a circa un terzo nel 2015. Segregazione orizzontale e verticale giocano, anche in questo caso, un ruolo determinante nel limitare l'accesso delle donne alla retribuzione variabile legata alla *performance*: le donne hanno maggiori probabilità di lavorare con lavori part-time e con contratti temporanei, entrambi i quali ricevono una retribuzione legata alle prestazioni meno spesso rispetto ai contratti standard; le donne hanno anche maggiori probabilità di lavorare in aziende più piccole, mentre i sistemi retributivi legati alla *performance* sono più diffusi tra le grandi aziende; la retribuzione legata alla *performance* è utilizzata meno nei servizi pubblici e di altro tipo, nonché nelle attività ricettive e di ristorazione, dove le donne tendono ad essere fortemente rappresentate; le donne non raggiungono posizioni organizzative più elevate allo stesso ritmo degli uomini, mentre invece la retribuzione legata alla *performance*, in particolare sotto forma di *bonus* di produttività aziendale, viene utilizzata maggiormente nella fascia più alta della distribuzione salariale all'interno delle imprese (Arabadjieva e Zwysen 2022).

Per gli stessi motivi, molti osservatori guardano con preoccupazione anche alla possibilità di scelta (per il lavoratore) tra percepire (in denaro) il premio di risultato oppure chiederne la conversione, parziale o totale, in beni e servizi di *welfare* (ottenendo prestazioni in natura o sotto forma di rimborso spese), introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 208/2015). A sollevare particolari dubbi e perplessità è il meccanismo previsto dalla vigente normativa, con cui la logica solidaristica di larga parte del *welfare* aziendale viene inserita all'interno di quella premiale, con una torsione di cui non sono ancora del tutto chiare le ricadute effettive. Lo scambio di beni e servizi con il premio e la sua finalizzazione alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale producono effetti sulla dimensione variabile della retribuzione differenziati tra i lavoratori. Quando si tocca il lavoro di cura, infatti, si entra in un terreno più frequentato dalle lavoratrici rispetto ai lavoratori, nonostante la genericità dei riferimenti. Il timore è che questi divari consistano in discriminazioni indirette di genere, dato che è altamente probabile che l'opzione dello scambio venga esercitata soprattutto da parte delle lavoratrici, data la loro consolidata maggiore propensione ad accedere ai servizi di cura. Anzi, tanto più il *welfare* aziendale è rivolto a strumenti di conciliazione (effetto positivo), tanto più è probabile che venga "opzionato" dalle lavoratrici più che dai lavoratori, aggravando ulteriormente i differenziali. Se così fosse si finirebbe, quindi, per ampliare (anziché ridurre, come sarebbe necessario) il differenziale retributivo e, in prospettiva, quello pensionistico⁸ (Gottardi 2017).

Le donne, quindi, svolgono attività diverse dagli uomini, sono concentrate in altri settori, tendono a lavorare (per il mercato) un numero minore di ore. Ma, aspetto non secondario, nella maggioranza dei casi, lavorare un numero inferiore di ore non corrisponde, per le donne, ad una scelta incondizionata, bensì alla necessità di sopperire a impegni familiari e di cura. Detto altrimenti: le ore non impiegate dalle donne nel lavoro retribuito sono utilizzate, da quelle stesse donne, in un lavoro non retribuito. Senza considerare che il differenziale salirebbe ulteriormente se si arrivasse a fissare il valore di tale attività non retribuita, che spesso risulta determinante per assicurare agli uomini della famiglia (padri, mariti, figli, conviventi e congiunti) la possibilità di esercitare lavori, al contrario, ben retribuiti e spesso più impegnativi, svolti in settori più prestigiosi e quindi più remunerati di quelli in cui si trova la maggior

⁷ Si fa riferimento, in questo caso, a tutte quelle componenti variabili della retribuzione che si riferiscono interamente o parzialmente ad alcuni indicatori di *performance*. Queste possono essere correlate alla *performance* individuale (con misure come cottimo, provvigioni o attraverso valutazioni della prestazione); alle prestazioni di squadra (*performance* di gruppo); o direttamente alla *performance* aziendale, attraverso bonus o l'erogazione di una parte della retribuzione sotto forma di azioni (Zwysen 2021).

⁸ Tutto questo a dimostrazione dei rischi che corre anche il legislatore e il *policy maker* nel ritenere che l'uniformità di trattamento possa di per sé garantire l'uguaglianza in senso sostanziale, sottovalutando l'impatto (diversificato) che le misure, apparentemente neutre, possono avere su soggetti diversi.

concentrazione di occupazione femminile (istruzione, sanità e pubblico impiego in generale, benché esternalizzato, terziario povero e in generale tutti i comparti in cui il basso salario si addice a quelle che continuano ad essere considerate come attività “improduttive”, secondo una dicotomia più che mai inattuale) (Masiero 2017).

Ancorché non retribuito, si tratta di un lavoro complesso e cruciale, non solo per la sopravvivenza, ma anche per l'intelligenza, l'equilibrio psichico, l'integrazione sociale e la qualità della vita delle persone. Un lavoro che affianca a mansioni più semplici, come quelle del lavoro domestico, mansioni più specializzate, che implicano conoscenze sanitarie, psicologiche, pedagogiche, capacità di risolvere i tanti e imprevedibili problemi della vita quotidiana, di tessere relazioni, di connettere la famiglia alle altre istituzioni sociali. Un lavoro che implica un'assunzione di responsabilità nel combinare le risorse disponibili per rispondere alla molteplicità dei bisogni espressi dalla comunità di appartenenza. Un lavoro socialmente necessario, quindi, ma storicamente considerato compito naturale delle donne (Palidda 2020).

La questione del valore che la società attribuisce al lavoro di cura, delle risorse che destina a queste attività e dei riconoscimenti che è disposta ad attribuire a chi lo svolge è, quindi, il nodo cruciale del problema dell'occupazione femminile e della disegualianza, anche retributiva, di genere.

È proprio sulla svalorizzazione del lavoro di cura che si determina, infatti, il principale effetto discriminatorio indiretto a danno del reddito delle donne: la letteratura si va arricchendo di esempi e argomentazioni circa l'osservata tendenza del sistema produttivo a remunerare di più e meglio i contenuti del lavoro legati a caratteristiche considerate maschili (l'impiego di forza fisica, ad esempio) rispetto alle “*soft-skill* femminili”, ovvero alle capacità, competenze e saperi legati, per l'appunto, al lavoro di cura.

Con la progressiva terziarizzazione dell'economia, una fetta importante del sistema produttivo (e, conseguentemente del mercato del lavoro) si concentra sulla produzione di beni intangibili e servizi alla persona. Si tratta in gran parte di lavoro di cura che, considerato di competenza femminile, si mantiene in una zona franca fra gratuità e sfruttamento, o comunque in un'area di inadeguato riconoscimento. Un lavoro che le imprese richiedono e di cui si avvantaggiano, mettendolo a valore, però, più che valorizzarlo. Pur considerato indispensabile, sia riguardo al benessere sociale, sia riguardo al profitto, il lavoro di cura si riduce, infatti, ad uno scambio che finisce per essere impari e che spesso subisce un deprezzamento, oltre che salariale, anche in ordine al ruolo e al prestigio sociale attribuito a chi lo esercita e continua ad essere uno dei volti della segregazione occupazionale. Sempre più segmentato e capillarmente diffuso, il lavoro di cura si realizza col valore aggiunto dell'attenzione (del farsi carico delle aspettative dei “pazienti”, delle istanze di “clienti” e “utenti”, delle esigenze di “discenti” di ogni ordine e grado), concretizzando, di fatto, saperi distintivi e competenze sofisticate ed è il requisito indispensabile per tutte le attività che pretendono intelligenza relazionale, siano esse svolte da specialisti o da ausiliari⁹. La “cura” è sempre più ricercata da privati cittadini, da aziende e da istituzioni pubbliche, ma il valore aggiunto che ne deriva non lambisce chi lo produce. Nonostante riguardi un

⁹ Si arricchisce sempre più il catalogo delle figure professionali e delle qualifiche che richiedono lavoro “di cura”, dal settore sanitario a quelli sociopsicologico, educativo, culturale-ricreativo e commerciale. I luoghi in cui si pratica il lavoro “di cura” vanno dallo studio medico all'*hospice*, dal centro commerciale al *resort*, dal *call center* allo sportello dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, dall'asilo al PhD, dal servizio di orientamento scolastico al supporto per il reinserimento lavorativo, dalla *nursery* all'università della terza età.

ampio spettro di attività e pur essendo fondamentale per la riproduzione sociale, il lavoro di “cura” rimane, a tutt’oggi, il grande escluso dalla dimensione politica e da quella economica¹⁰.

In questo quadro assume, quindi, significato “il lavoro femminilizzato”, nel senso che per le donne, ma anche per gli uomini, sono sempre più richieste e spendibili sul mercato del lavoro proprio quelle prerogative tradizionalmente considerate, sulla base degli stereotipi vigenti, “femminili” (versatilità, docilità, adattabilità, pazienza, condiscendenza, propensione alla cura e alle attività organizzative), senza che però (ed è qui l’azione degli stereotipi) tutto questo si traduca in una corrispondente valorizzazione, anche economica, di queste caratteristiche.

Nei moderni sistemi economici si afferma, infatti, la separazione tra il processo di produzione di merci, affidato agli uomini, e il processo di riproduzione della forza-lavoro, svolto dalle donne. Mentre gli uomini sono retribuiti con il salario in quanto produttori, le donne, che sostengono il circuito della ricchezza sociale, vengono retribuite con la “moneta” dell’amore e della virtù. La subordinazione della sfera riproduttiva a quella produttiva, e la specializzazione forzata nelle attività riproduttive o di cura, diventano quindi la principale ragione economica della subalternità femminile (Bellanca 2021).

Le molteplici e profonde forme di discriminazione e disuguaglianza nel mercato del lavoro dovute al sesso sono, quindi, direttamente collegate alla disparità di distribuzione dei lavori di cura non retribuiti e alla loro sottovalutazione (dentro e fuori il mercato del lavoro), derivanti dal modello culturale dominante.

Si comprende, pertanto, come, in questo contesto, dedicare risorse collettive alla valorizzazione e alla “liberazione” del lavoro di cura significa, non solo, lavorare per il buon funzionamento della società e per accrescere le potenzialità del lavoro retribuito, ma, forse soprattutto, rivoluzionare la concezione che le nostre società hanno del rapporto tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo. E questo è lo strumento più efficace per operare in profondità sul superamento delle disparità, anche retributive, di genere, oltre che su un’idea di società più libera e solidale.

Riferimenti bibliografici

Arabadjieva K. E Zwysen W. (2022), *Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda*, ETUI Policy Brief 2022.03, Brussels, ETUI

Bellanca N. (2021), *Femminismo ed economia politica*, MicroMega
Vedi al sito: <https://www.micromega.net/femminismo-ed-economia-politica/>

Brachini N., De Sario B. e Leonardi S. (a cura di) (2019), *Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma, CGIL-Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Cherubini E. (2009), *La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e buone pratiche*, Università di Firenze

Gottardi D. (2017), *Ragionando di scambi tra retribuzione variabile e servizi di welfare*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

¹⁰ Su queste considerazioni si vedano, tra gli altri, Tronto J., *Confini morali*, Diabasis, Reggio Emilia, 2006; Federici S., *La riproduzione della forza lavoro nell’economia globale*, in EAD., *Il punto zero della rivoluzione. Lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*, Ombre Corte, Verona, 2014.

ISTAT (2019), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Istat, Roma

Favaro D. (2017), *Il gender pay gap dentro l'impresa*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

Masiero N. (2017), *Figure del divario salariale. Uno studio di caso*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

Palidda, R. (2020), *Lavoro gratuito e diseguaglianze di genere*, *Società Mutamento Politica* 11(22), pp. 129-142

Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Catanzaro, Rubettino Ed.

Zwysen W. (2021), *Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality*, ETUI Working Paper 2021.06, Brussels, ETUI

Capitolo 6. *Bias* algoritmici e nuove frontiere per le discriminazioni di genere

Introduzione

Negli ultimi anni, il progresso tecnologico ha portato all'uso diffuso degli algoritmi in molteplici ambiti dell'agire sociale. Se da un lato gli algoritmi, anche attraverso il ricorso all'intelligenza artificiale, sono diventati l'ausilio e lo strumento utile ad automatizzare processi decisionali complessi, dall'altro, al loro utilizzo si associa una crescente preoccupazione sul ruolo che essi rivestono nel perpetuare e amplificare disuguaglianze esistenti nella società. Tale fenomeno, noto come *bias* algoritmico, si manifesta quando gli algoritmi producono risultati discriminatori o ingiusti sulla base di *bias* cognitivi trasmessi da chi li progetta e/o, parallelamente, a causa dell'utilizzo di *c.d.* dati addestramento parziali vale a dire non descrittivi dell'intera popolazione, composta da uomini e donne e caratterizzata al suo interno da elementi di diversità e non un insieme omogeneo.

Seguendo tale logica, i *bias* di genere si verificano quando i sistemi decisionali automatizzati o gli algoritmi mostrano parzialità nei confronti di un genere rispetto all'altro. Questo tipo di *bias* può manifestarsi in molteplici forme, incluso il sotto-rappresentare o sovrarappresentare determinati gruppi, perpetuare stereotipi di genere, o addirittura favorire un genere rispetto all'altro nelle decisioni.

Il legame tra stereotipi e pregiudizi di genere e i *bias* algoritmici è pertanto profondo e interconnesso. Nei paragrafi che seguono si cercherà di passare in rassegna le modalità con le quali gli stereotipi e i pregiudizi di genere possono influenzare la creazione e l'operazione degli algoritmi, dando vita a *bias* algoritmici e, in oramai numerosi casi, a effetti distorsivi in prospettiva di genere che talvolta determinano vere e proprie discriminazioni.

6.1 I *bias* algoritmici

Il termine "*bias*" in via generale indica una tendenza o inclinazione sistematica che influisce sulle decisioni, sulle opinioni o sui giudizi in modo non neutro o imparziale. In contesto tecnologico, il termine può indicare una distorsione o una prevenzione nei confronti di determinati gruppi o risultati, spesso derivante da fattori come la mancanza di rappresentatività nei dati, mentre da un punto di vista cognitivo i *bias* agiscono quali distorsioni nella nostra percezione e possono essere agiti sulla base di meccanismi talvolta impliciti vale a dire ai quali si ricorre automaticamente senza averne consapevolezza.

Nel corso del tempo, l'uso di questo termine si è diffuso in diverse discipline, passando dalla statistica all'informatica, dalla sociologia alla psicologia per indicare un pregiudizio generalizzato e al contempo un errore sistematico che riferito al genere segnala un errore di classificazione – di matrice sociale – che porta a trattare le persone in modo iniquo e diverso in base al genere di appartenenza e che colpisce soprattutto le donne (Huyskes, 2020).

Una convinzione socialmente radicata vuole che la tecnologia e gli artefatti tecnologici siano per loro natura neutrali e oggettivi e, pertanto, immuni da *bias*. Si tratta di una proiezione che investe la tecnologia di caratteristiche di affidabilità, trasparenza e oggettività che però nella prassi non trova riscontro e che, al contrario, può indurre il rischio di non riconoscerne i limiti e le eventuali disfunzioni.

Gli algoritmi sono dunque nell'immaginario collettivo considerati strumenti capaci di operare scelte basate dati oggettivi e, per questo, considerati attendibili ed equi. Tale considerazione di fatto si basa su una credenza che attribuisce alle macchine e all'uso dei dati doti scontate di imparzialità quando invece essi sono impostati, scelti, filtrati e implementati da esseri umani dai quali ricevono

implicitamente *bias* o pregiudizi cognitivi, vale a dire modelli di pensiero ripetuti che possono portare a conclusioni imprecise e determinare, in ultima analisi, specifici effetti discriminatori.

Essi sono considerati strumenti neutrali mentre, nei fatti, ogni spazio in cui un algoritmo viene implementato è in realtà uno spazio politico perché le preferenze politiche e sociali dei progettisti che lo hanno creato sono congelate nel codice e perché ogni passo della progettazione algoritmica richiede scelte che non sono oggettive, ma selezionate rispetto ad altre (Mittelstadt et al. 2019)

Dunque, sebbene il loro utilizzo si fondi anche sulla promessa di aggirare il problema del *bias* umano, portando a risultati più accurati ed equi (cfr. Kleinberg et al. 2018) un crescente corpus di ricerca dimostra che gli algoritmi propagano, e persino amplificano, le strutture sociali e i pregiudizi esistenti, riproducendo categorizzazioni preesistenti che si trovano nelle istituzioni sociali da cui l'algoritmo nasce (Bolukbasi et al. 2016, Kulmann, 2018).

Proprio per evitare di *produrre armi di distruzione matematica*¹¹, nel contesto in cui vengono progettati gli algoritmi, si è sviluppato un interessante filone di ricerche che ne indaga gli effetti in termini di equità (*fairness*) e trasparenza. Si tratta di scongiurare l'eventualità che le tecnologie a cui essi danno origine operino ingiustizie, automatizzandole e rendendole opache al nostro sguardo, visto che molto spesso i loro meccanismi di funzionamento vengono peraltro legalmente protetti, al fine di precluderne il pubblico scrutinio (Santangelo, 2022).

*Gli artefatti tecnologici non sono neutrali, perché fin dalla loro progettazione contengono modelli di rappresentazione dell'utente, e in particolare quelli che nell'ambito degli studi femministi sono noti come gender script; dall'altro lato l'effetto di tali modelli non è meccanico e deterministico, perché gli utenti rinegoziano continuamente i significati degli artefatti tecnologici. Ogni tecnologia risulta dunque come il prodotto di un negoziato culturale e politico fra progettisti e gruppi sociali*¹².

Se gli algoritmi imparano e riproducono meccanicamente, essi tenderanno a riprodurre anche la propria ed eventuale visione androcentrica, percepita come neutra, di fatto integrando il maschile quale impostazione cognitiva di *default* e producendo, attraverso la sua applicazione, effetti iniqui in termini di genere.

Come spiega un recente Rapporto dell'UNESCO (Unesco 2024), "questi pregiudizi affondano le radici negli squilibri di genere nell'istruzione delle competenze digitali e sono esacerbati dagli squilibri di genere nei *team* tecnici che sviluppano tecnologie all'avanguardia, (e) dalle aziende con disparità di genere significative¹³". Se l'Intelligenza Artificiale e l'automazione non vengono sviluppate e applicate con una prospettiva di genere, è probabile che riproducano e rafforzino gli stereotipi di genere, così come le norme sociali discriminatorie esistenti, con la sfida che potrebbe essere ancora più difficile identificare i pregiudizi, data la mancanza di trasparenza e responsabilità nello sviluppo di queste tecnologie (Ronchi et al., 2023).

I *bias* algoritmici possono dunque essere agiti attraverso una serie di fattori, sia umani che computazionali, che vanno dalla fase di progettazione a quella esecutiva, vale a dire dall'attuazione di sistemi di raccolta dati influenzati dalla soggettività umana; dalla mancanza di regolamentazione adeguata nel processo di progettazione; dalla scarsa rappresentatività o sbilanciamento dei dati.

¹¹ L'espressione è usata Santangelo, A. (2022). Equità degli algoritmi, vita quotidiana e democrazia. In La politica dei dati. Il governo delle nuove tecnologie tra diritto, economia e società (pp. 183-202). Mimesis.

¹² Costa, P. (2021) La costola malandata. Filtri algoritmici e pregiudizi di genere, University of Pavia, p.1.

¹³ UNESCO, IRCAI (2024). "Challenging systematic prejudices: an Investigation into Gender Bias in Large Language Models".

Il primo fattore da tenere in considerazione si sostanzia nel meccanismo secondo cui l'algoritmo rifletterà i valori, i loro pregiudizi cognitivi nello sviluppo e nell'operazione dei sistemi dei suoi creatori: chi disegna una nuova tecnologia iscrive nel proprio progetto la visione del mondo in cui essa si collocherà, producendo degli *script* incorporati nel dispositivo tecnico, definendo gli attori, lo spazio in cui si muovono e il modo in cui interagiscono. È infatti sin dalla prima fase di programmazione che possono porsi le premesse per il verificarsi di discriminazioni dirette, se si chiede al sistema di utilizzare nel set di dati che conducono alla decisione, alcune variabili e caratteristiche legate tradizionalmente a scelte discriminatorie.

Il/la *designer* diventa parte attiva nella diffusione degli stereotipi di genere «quando pensa, quando progetta, quando si dota di strumenti, quando manipola codici espressivi, quando produce narrazioni e mette in figura, quando produce narrazioni intorno a ciò che preesiste (che è stato progettato in passato) ecc.» (Bucchetti 2019). È proprio attraverso l'azione, talvolta inconsapevole, che il modello integrato nella tecnologia potrebbe assumere una connotazione di genere (*gender script*), ciò perché l'agente incorporato nel *design* della tecnologia rappresenti il modello di un uomo, in termini di requisiti e preferenze, piuttosto che quello di una donna, oppure dipendere dal fatto che il *design* tecnologico è stato affidato a uomini ma interpreta un agente femminile che non trova riscontro nella realtà, proprio in quanto frutto di stereotipi e pregiudizi. È noto che, da un punto di vista tecnico, gli algoritmi nel loro funzionamento si basano sull'analisi di un esteso insieme di dati, riconoscono all'interno di tale insieme alcune proprietà che applicano poi a un nuovo insieme di dati. In altri termini, gli algoritmi formulano ipotesi sul mondo basandosi sulla rappresentazione (Costa 2021). Esattamente secondo tale schema i pregiudizi radicati nei sistemi sociali vengono replicati nei set di dati, fornendo di fatto una rappresentazione della realtà intrisa di una visione stereotipata di genere.

Tutto ciò può essere riconducibile a due ordini di ragioni: la prima risiede nelle caratteristiche soggettive di chi è chiamato a progettare i sistemi, poiché la maggior parte dei *team* di ingegneri e *data scientists* non comprende donne (o ne comprende pochissime) e, in maniera analoga, persone appartenenti a minoranze etniche. Va inoltre rilevata la scarsa attenzione in termini di formazione, nel campo delle scienze c.d. dure, sul tema e sugli effetti di un approccio orientato alla *diversity*. Il set di dati o dati di addestramento possono rappresentare campioni non rappresentativi dell'intera popolazione o parallelamente basarsi su una popolazione target ritenuta omogenea, priva di caratteristiche specifiche e probabilmente descritta sul modello standard del maschio, bianco ed eterosessuale. Secondo tale meccanismo se i dati di addestramento non rappresentano adeguatamente la popolazione, l'intelligenza artificiale governata dall'algoritmo diventa incline a rinforzare alcuni *bias*.

Fino ad oggi, numerosi rapporti di ricerca hanno documentato la capacità concreta degli algoritmi di produrre discriminazioni, sia dirette che indirette, in relazione a specifici fattori di rischio, in particolare collegati al genere e alla razza ed etnia.

Rispetto al fattore genere un elemento che potrebbe contribuire al superamento di alcune criticità sarebbe indubbiamente il ricorso a statistiche disaggregate sistematicamente utilizzate nei sistemi di raccolta dati mentre significativamente più complesso risulta l'aspetto relativo all'identificazione e gestione degli effetti prodotti dai *bias*, la cui risoluzione è legata a profondi cambiamenti sul piano sociale e culturale.

Alla luce di quanto detto dunque, affrontare gli stereotipi di genere e i *bias* nel campo dell'intelligenza artificiale richiede un'azione politica coordinata, che investe anche il tema della riduzione del divario di

genere digitale globale esistente: come riportato dall'OCSE (2018), diversi sono gli ostacoli all'accesso, alla disponibilità economica, alla mancanza di istruzione, così come pregiudizi intrinseci e norme socio-culturali, che ancora limitano la capacità delle donne e delle ragazze di beneficiare delle opportunità offerte dalla trasformazione digitale.

6.2 I'd blush if I could. Dalla teoria alla pratica discriminatoria

La trasformazione digitale costituisce una significativa sfida per la nostra società e, soprattutto, per le donne. Il pericolo che nelle grandi trasformazioni epocali le donne rimangano ancora in secondo piano, che vengano escluse, o addirittura, che perdano in modo velocissimo e irreversibile parte delle conquiste raggiunte nel giro di poco più di un secolo è grande, per non affrontarlo con consapevolezza e incisività (D'amico 2020).

Diversi e numerosi sono oramai gli esempi presenti in letteratura sul tema che mostrano una forte correlazione tra bias di genere e utilizzo degli algoritmi, con evidenti ripercussioni e conseguenze sul panorama digitale che si configura sempre più come un luogo virtuale di discriminazioni di genere reali. Safiya Umoja Noble evidenzia come i motori di ricerca dei diversi browser rappresentino uno spazio fecondo per la creazione di effetti discriminatori soprattutto in chiave razzista e sessista. Nel suo libro *Algorithms of Oppression*¹⁴, l'Autrice narra alcuni casi di risultati distorti prodotti dal ricorso ad algoritmi alla base del funzionamento di motori di ricerca, evidenziando l'influsso di *bias* razziali e sessisti. Nel dettaglio, la ricerca effettuata dall'autrice sul motore di ricerca di Google ha determinato la prevalenza di una rappresentazione delle ragazze e delle donne nere stereotipata e distorta, laddove nei risultati veniva descritta prevalentemente mediante aggettivi dispregiativi e/o volgari come *sugary* o *black pussy*. Nel 2015, U.S. News and World Report ha riportato che un "glitch" (difetto) nell'algoritmo di Google ha portato a una serie di problemi attraverso l'auto-tagging e il software di riconoscimento facciale che doveva aiutare le persone a cercare immagini in modo più efficace associando automaticamente gli afroamericani alle scimmie e/o ad altri tipi di animali. Nello stesso anno, le ricerche su Google Maps della parola "*Nigger*" riportavano tra i risultati una mappa della Casa Bianca durante la presidenza di Obama.

La lista di esempi analoghi è estesa. Ad esempio, il Report Equals del 2019 rileva che la maggior parte delle assistenti vocali presenti sul mercato sia progettata per essere associata al genere femminile, al quale sono associate caratteristiche di gentilezza e disponibilità. A tal riguardo si consideri che il ricorso agli assistenti vocali, quale strumento di reperimento delle informazioni, è incrementato in maniera significativa nelle piattaforme tecnologiche in molti paesi e che, tra il 2008 e il 2018, la frequenza delle *query* di ricerca su internet attraverso interazioni vocali con assistenti virtuali è aumentata di 35 volte, rappresentando attualmente circa un quinto delle ricerche su *internet*. Le azioni delle/degli assistenti vocali hanno, ad oggi, una grande capacità di entrare a far parte della vita quotidiana di una significativa fetta di popolazione mondiale per la quale gestiscono attualmente più di 1 miliardo di compiti al mese, dai banali come richiedere l'ora esatta, a quelli essenziali come contattare i servizi di emergenza.

Nel 2018 la testata americana Quartz¹⁵ ha interagito con i diversi assistenti vocali di Apple, Amazon, Google, and Microsoft adottando un atteggiamento esplicitamente molesto, utilizzando frasi aggressive e offensive, tutto ciò al fine di testarne la risposta. L'esito ha mostrato che le assistenti vocali, in media,

¹⁴ Safiya Umoja Noble, *Algorithms of Oppression. How Search Engines Reinforce Racism*, NYU Press, 2018. Noble sostiene che la combinazione di interessi privati nella promozione di determinati siti, insieme allo status di monopolio di un numero relativamente piccolo di motori di ricerca su Internet, porta a un insieme di algoritmi di ricerca che discriminano le persone di colore ed in particolare le donne.

¹⁵ <https://qz.com/>

hanno replicato in modo remissivo o addirittura malizioso. Per esempio, in risposta al commento “You’re a bitch”, Siri di Apple ha risposto: “I’d blush if I could” – *arrossirei se potessi*, dunque una reazione assoggettata e tollerante di fronte a un trattamento inopportuno che di fatto contribuisce a consolidare stereotipi sessisti e a rafforzare pregiudizi di genere più comuni.

Infine, un ulteriore studio dell’UNESCO (Unesco 2024) ha analizzato i pregiudizi in tre significativi modelli di linguaggio di grandi dimensioni (LLM): il GPT-2 di OpenAI e ChatGPT, insieme al Llama 2 di Meta, rivelando come i pregiudizi emergano nel testo generato dai LLM, attraverso associazioni di parole riferite ai diversi generi e che ai nomi femminili associavano automaticamente ruoli di cura, oppure, parole come "casa", "famiglia", "bambini" mentre ai nomi maschili corrispondevano risposte quali "business", "esecutivo", "stipendio" e "carriera"¹⁶.

6.3 Le discriminazioni nel mercato del lavoro tradizionale e digitale

Le implicazioni dei bias algoritmici possono essere ampie e pervasive e, soprattutto quando applicate ad alcuni ambiti del mercato del lavoro, possono produrre vere e proprie discriminazioni. Significativo il caso di discriminazione algoritmica di Amazon, emerso nel 2018, nel quale il sistema di reclutamento automatizzato dell'azienda, noto come “*Applicant Tracking System*” (ATS), mostrava una tendenza discriminatoria nei confronti delle candidate donne perché l'algoritmo era stato addestrato utilizzando dati storici sui curriculum vitae inviati ad Amazon negli anni precedenti, che riflettevano una maggioranza di candidati maschi, e aveva imparato a privilegiare i termini e le esperienze tipicamente presenti nei curriculum maschili, escludendo implicitamente le candidate femmine, anche in ragione della composizione prevalentemente maschile (80%) del personale (Chang 2023).

Nel 2018, un'indagine condotta dalla *National Bureau of Economic Research* ha rilevato che l'app di ride-sharing Uber stava praticando prezzi più alti per i viaggi effettuati da donne rispetto agli uomini in alcune città¹⁷. Questo potrebbe essere attribuito a modelli di prezzo basati su algoritmi che considerano il genere come un fattore nel calcolo delle tariffe.

Successivamente, nel 2019, è stato scoperto che in Cina alcuni fornitori di servizi finanziari stavano utilizzando modelli di valutazione del credito che consideravano il rischio di violenza domestica come fattore di valutazione. Questi modelli, apparentemente basati solo su dati di transazioni finanziarie e comportamenti dei clienti, hanno portato a discriminazioni contro le donne vittime di violenza domestica, penalizzandole nel processo di ottenimento di prestiti o altre forme di assistenza finanziaria. Sempre nel 2019, è emerso che l'algoritmo utilizzato per determinare il limite di credito della Apple Card sembrava favorire gli uomini rispetto alle donne. Questo è stato rivelato da un'indagine dopo che diversi clienti hanno segnalato disparità nei limiti di credito assegnati, anche se le donne avevano un reddito familiare superiore.

Il primo caso di discriminazione algoritmica appurato in Italia ha visto tra i protagonisti dei riders impiegati attraverso una piattaforma digitale. Il caso si riferisce al meccanismo di prenotazione delle sessioni di lavoro tramite piattaforma digitale, basate su statistiche relative alla “partecipazione e affidabilità” dei lavoratori in relazione ai picchi di attività, applicandovi un meccanismo di ranking. Il tribunale di Bologna ha rilevato una sorta di “incoscienza” o di “cecità” della piattaforma digitale in

¹⁶ UNESCO, IRCAI (2024). “Challenging systematic prejudices: an Investigation into Gender Bias in Large Language Models”.

¹⁷ Per approfondimenti si veda Dubal, Veena, On Algorithmic Wage Discrimination (January 19, 2023). UC San Francisco Research Paper No. Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4331080> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4331080>

questione poiché la stessa sarebbe incapace di distinguere tra ragioni futili e ragioni importanti, come lo sciopero, l'infortunio, la malattia e la maternità. In tal senso, tale condotta riservando lo stesso trattamento a situazioni diverse, avrebbe teso a riprodurre una condotta tipicamente discriminatoria, andando a configurare un trattamento di discriminazione indiretta¹⁸.

Come più volte rilevato, il presupposto alla base di questa forma di discriminazione indiretta, legato all'uso degli algoritmi, riguarda la capacità di tali "artefatti" di risentire del sistema di significati, concetti, idee e giudizi e con essi stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti discriminatori, di chi li ha ideati e costruiti: ne deriva che nel mercato del lavoro digitale si riproducono esattamente gli atteggiamenti discriminatori che si riscontrano nei lavori "tradizionali", con riguardo a tutti i fattori di discriminazione, poiché le menti che programmano gli algoritmi non sono diverse da quelle che, normalmente, scelgono chi assumere, promuovere, remunerare di più, licenziare e così via (Alessi, 2019).

Riferimenti bibliografici

- Alessi, C. (2019). "Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE. In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*" (Vol. 1, pp. 683-698). Cacucci.
- Bazzan, B. (2022). "Il peccato originale delle intelligenze artificiali".
- Barbera, M. (2021). "Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione". *Labour & Law Issues*, 7(1), I-1.
- Bolukbasi. T, Chang. kW, Zou. j, Saligrama. V, Kalai. A. (2016). "Man is to Computer Programmer as Woman is to Homemaker?" *Debiasing Word Embeddings*.
- Bucchetti. V, e Casnati. F, (2019). "The Contribution of Communication Design to Encourage Gender Equality". In *Designing Sustainability for All: Proceedings of the 3. LeNS World Distributed Conference*
- Costa, P. (2021). "La costola malandata. Filtri algoritmici e pregiudizi di genere". University of Pavia.
- Chang. X, (2023). "Gender Bias in Hiring: An Analysis of the Impact of Amazon's Recruiting Algorithm".
- Ellemers, N. (2014). *Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*.
- Huyskes, D. (2020). "AI, Ain't I a Woman? Seeking a New Feminist Ethics of Technology, Between Algorithmic Decision-Making Processes and the European Legislation". Faculty of Humanities University of Leiden.
- Kleinberg, J. Jens L. Sendhil, M. e Cass R (2018). "Discrimination in the Age of Algorithms". *Journal of Legal Analysis*
- Kullmann, M. (2018). "Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1).
- Lamm, E. Ramos, G. Ronchi, E. Squicciarini. M, (2023). "The gendered impacts of AI: policies and safeguards to regulate new technologies, mitigate risks and protect rights". UN Women Expert Group Meeting

¹⁸ Per approfondimenti si veda, Donà. S, *Le discriminazioni algoritmiche*, in Esposito, *Gender policies report*, Inapp, 2022.

- Leavy, . (2018). "Gender Bias in Artificial Intelligence: The Need for Diversity and Gender Theory in Machine Learning". University College Dublin
- Lütz, F. (2022). "Gender equality and artificial intelligence in Europe. Addressing direct and indirect impacts of algorithms on gender-based discrimination". ERA Forum 23, 33–52
- Mittelstadt, B. Russell, C. Wachter, S (2019). "Explaining Explanations in AI". In Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 279–88. Atlanta, Georgia, USA: ACM Press
- Peruzzi, M. (2021). "Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale". Labour & Law Issues, 7(1), 1-48.
- Santangelo, A. (2022). "Equità degli algoritmi, vita quotidiana e democrazia. In La politica dei dati. Il governo delle nuove tecnologie tra diritto, economia e società" (pp. 183-202). Mimesis.
- UNESCO, IRCAI (2024). "Challenging systematic prejudices: an Investigation into Gender Bias in Large Language Models".
- Umoja Noble. S, (2018). "Algorithms of Oppression. How Search Engines Reinforce Racism", NYU Press.
- West, M., Kraut, R., & Ei Chew, H. (2019). "I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education".