

Gender equity: educating to respect differences beyond false myths and stereotypes

Equità di genere: per educare al rispetto delle differenze oltre i falsi miti e gli stereotipi

Gina Chianese^a

^a *Università degli Studi di Trieste*, gchianese@units.it

Abstract

Gender equality is the basis of fundamental human rights as emphasised in several national and international documents. However, the data send us a picture of inequalities that are rooted in women's biographies already in childhood and that, through stereotypes and expectations, condition behaviour and desires, access to studies and career paths. In this scenario, education represents a fundamental key to allow the development of renewed awareness from which to *undo gender* (Biemmi & Lionelli, 2016) in favour of an education to differences and the plurality of differences (Padoan & Sangiuliano, 2008).

Keywords: gender equality; stereotypes; transformative leadership; entrepreneurship skills; educational vocabulary.

Sintesi

L'uguaglianza di genere è alla base dei diritti fondamentali della persona così come sottolineato in diversi documenti a carattere nazionale e internazionale. Tuttavia, i dati ci rimandano una fotografia fatta di disuguaglianze che si radicano nelle biografie delle donne già nell'infanzia e che, attraverso stereotipi e aspettative, condizionano comportamenti e desideri, l'accesso agli studi e percorsi di carriera. In questo scenario l'educazione rappresenta una chiave di volta fondamentale per consentire lo sviluppo di rinnovate consapevolezza a partire dalle quali *disfare il genere* (Biemmi & Lionelli, 2016) a favore di un'educazione alle differenze e alla pluralità delle differenze (Padoan & Sangiuliano, 2008).

Parole chiave: uguaglianza di genere; stereotipi; leadership trasformativa; competenze di imprenditorialità; lessico educativo.

1. Uguaglianze di genere enunciate e diseguaglianze realizzate: alcuni dati di sfondo

L'uguaglianza di genere costituisce uno dei fondamentali diritti della persona richiamato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) nella quale viene ribadito che: "Tutti gli esseri umani nascono liberi e uguali in dignità e diritti" [...] (e che) "a ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate [nella] Dichiarazione, senza distinzione di alcun tipo, come razza, colore, sesso, lingua, religione, [...] nascita o altro" (Assemblea Generale delle Nazioni Unite, 1948, art. 1, 2).

Nel caso dell'Italia, costituisce altresì un principio fondamentale costituzionale che viene ripreso in differenti articoli, nel dettaglio, all'Art. 3. viene ribadito che: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (Costituzione della Repubblica Italiana, art. 3).

A questo articolo di base se ne affiancano di ulteriori che di fatto vanno a dettagliare l'uguaglianza morale e giuridica di uomini e donne nel matrimonio (ivi, art. 29); l'uguaglianza di diritti nei contesti di lavoro (ivi, art. 37); l'uguaglianza nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51) ribadendo, inoltre, l'impegno nella rimozione di qualsiasi ostacolo atto ad impedire "la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica" (ivi, art 117).

La parità di genere si sostanzia, quindi, nel riconoscimento per uomini e donne degli stessi diritti e responsabilità, ma anche delle opportunità; oltre quando i loro diversi interessi, bisogni e priorità vengono ugualmente valutati¹.

Di fatto, di fronte a questi enunciati, è possibile affermare che la parità di genere costituisce certamente un principio fondamentale, ma di fatto non è ancora una realtà (Commissione Europea, 2020), o meglio, di fronte ad un'uguaglianza di genere da più parti affermata, nel dato contestuale si rilevano invece ancora consistenti diseguaglianze e i dati tratteggiano un quadro non di certo confortante.

Ciò a partire dall'accesso all'istruzione che non rappresenta ancora una reale possibilità per tutti. È un problema di carattere globale, ma ad esserne maggiormente colpite sono le donne. Dai dati del report "UNESCO in Action for gender equality", emerge che due terzi dei 763 milioni di analfabeti è costituito da donne (Unesco, 2023). Questo dato mina dalla base la possibilità di lavorare per un'uguaglianza davvero concreta: mancando l'istruzione vengono a mancare le basi stesse sulle quali costruire la partecipazione attiva alla comunità, la possibilità di difendere i propri diritti, di operare per la piena autorealizzazione.

Spostandoci nel campo del lavoro, dal recente report "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022", riguardo all'obiettivo dell'uguaglianza di genere, si registra che il mondo "non è sulla buona strada, "e che la rappresentanza delle donne nelle posizioni di potere e nel processo decisionale rimane ancora al di sotto della parità. In dettaglio il *glass ceiling* risulta pressoché intatto e al ritmo attuale di

¹ Si veda <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/parita-di-genere>.

cambiamento, per la parità di genere nei ruoli di leadership al lavoro, occorreranno altri 140 anni (UN Women, 2022). A ciò si aggiunga il costante *gender pay gap* che vede le donne in Europa continuare a registrare un divario retributivo medio del 13% rispetto agli uomini (European Commission, 2023). A livello mondiale, secondo i dati del World Economic Forum per l'anno 2023 ci vorranno circa 131 anni per raggiungere la piena parità in questo ambito (World Economic Forum, 2023).

A toccare trasversalmente questo ambito c'è la questione sulle STEM. I recenti dati Eurostat evidenziano che solo il 22% delle donne riesce ad affermarsi in ambito scientifico (Eurostat, 2024). Le differenti scelte nei percorsi di studio di certo non si basano su presunte abilità innate, ma su rappresentazioni stereotipate secondo cui le donne sono maggiormente *portate* verso studi – e quindi – lavori di tipo umanistico o sociale; mentre gli uomini verso quelli di tipo scientifico. Questa disuguaglianza – che si fa segregazione – si tramuta in lavori meno prestigiosi e meno pagati.

Sul versante della cura domestica il dato non cambia: l'ineguaglianza nella distribuzione delle responsabilità in tale ambito costituisce un ostacolo significativo per la parità di genere che si traduce, oltre che in minori tassi occupazionali, anche in un doppio lavoro fuori e dentro casa per le donne (Hochschild & Machung, 2012; UN Women, 2023). L'ineguaglianza dei carichi dell'*unpaid care work* è venuta ad amplificarsi ulteriormente con la pandemia da Covid-19 (Dello Preite, 2023). Secondo i dati dell'IOL (2023) infatti, le donne hanno registrato una maggiore perdita in termini di posti di lavoro, oltre a vedere aumentate le richieste di assistenza e di cura familiare. Come evidenziato anche dai dati ISTAT (2023a; 2023b), i padri presentano ancora un atteggiamento delegante nei confronti delle donne in merito alla dimensione della cura familiare per cui la partecipazione femminile, le questioni di carriera e di maternità sono variabili ancora fra loro strettamente connesse.

Per ciò che concerne l'Italia, cominciamo da alcuni elementi di sfondo che aiutano a tratteggiare il quadro di riferimento. Iniziando dai dati di Almalaurea (2023) emerge che la componente femminile supera percentualmente (59.4%) quella maschile rispetto sia al profilo dei laureati sia alla percentuale delle iscrizioni in corso (il 63% di donne e il 57.9% di uomini). Nonostante questa condizione di partenza favorevole, la situazione nei dati si inverte invece quando si analizza la condizione occupazionale: a cinque anni dal conseguimento del titolo la percentuale delle donne occupate è dell'86,7% (mentre raggiunge il 90.9% nel caso degli uomini) e solo il 66% di queste ultime svolge un lavoro ad alta specializzazione. Fra le occupate si registra poca soddisfazione rispetto al lavoro in generale e alla sua stabilità; oltre che a presentare un importante divario occupazionale e retributivo di genere (il differenziale registrato a favore degli uomini, a cinque anni dalla laurea, è del 12.9%). In particolare, il *gender pay gap* si riversa pesantemente anche nel momento del pensionamento: la prima analisi INPS in tema rivela come le donne pensionate percepiscono circa 40 miliardi in meno rispetto agli uomini (INPS, 2024).

I dati ISTAT (2023a; 2024) confermano quanto su esposto: nella fascia 20-64 anni risultano occupate il 55% e sono, inoltre, sempre le donne a trovarsi in condizioni di lavoro *atipico* e con carriere intermittenti rispetto agli uomini (31.4% e 7.4%). Dal rapporto ASviS-Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (2023), infine, emerge che sono ancora presenti e molto consistenti le discriminazioni di genere e che con l'attuale trend saranno necessari 286 anni per colmarle.

L'attuale stato di cose e il trend di sviluppo appena declinato assumono chiaramente dei caratteri di insostenibilità.

2. Diseguaglianza e segregazione lavorativa verticale: per una leadership oltre il genere

Le diseguaglianze illustrate nel paragrafo precedente si traducono poi nel contesto lavorativo in diverse forme di segregazione lavorative verticali espresse attraverso metafore efficaci atte a descrivere barriere multiformi che limitano o impediscono il raggiungimento di posizioni apicali da parte delle donne; nel dettaglio: *glass ceiling* (soffitto di cristallo o soffitto di vetro), *glass cliff* (scogliera di cristallo o scogliera di vetro) e non ultimi *broken rung* (gradino rotto) e *maternal wall* (muro della maternità).

Il *glass ceiling* costituisce l'espressione più nota e rimanda all'insieme degli ostacoli socio-culturali o stereotipi che non consentono lo sviluppo della carriera delle donne verso posizioni apicali (Ryan et al., 2016; Palomba, 2013; Pogliana, 2009). L'espressione *glass cliff*, invece, indica una condizione ancora più pericolosa in quanto atta a confermare stereotipi di genere. Si tratta di quelle situazioni in cui le donne sono in ruoli di leadership, ma in contesti fortemente a rischio di insuccesso e fallimento tali da far sembrare l'insuccesso direttamente riconducibile ad una loro diretta responsabilità andando quindi a confermare una visione stereotipata di inadeguatezza delle donne in tali posizioni (Ryan, Haslam, & Kulich, 2010).

Le forme di diseguaglianza e segregazione non riguardano soltanto le posizioni di vertice ma, spesso, anche quelle intermedie. Questa condizione viene resa attraverso il termine *broken rung* che indica lo stallo delle donne in posizioni lavorative di *entry level*.

Infine, il *maternal wall* sta ad indicare come – indipendentemente dalla posizione lavorativa – la nascita di un figlio costituisca spesso un fattore critico esclusivamente all'interno delle biografie professionali femminili tale da tradursi talvolta in un vero e proprio ridimensionamento di carriera, se non addirittura nell'abbandono del lavoro (Rowe-Kinkbeiner, 2014; Swiss & Walker, 1993; Zajczyk, 2007).

Possiamo quindi affermare che, qualora la donna riesca a restare salda sul *broken rug* e ad abbattere il *glass ceiling*, può esistere sempre una *glass cliff* dal quale cadere o un *maternal wall* da scalare. Laddove poi si riesce a raggiungere la vetta in ambito lavorativo subentrano stereotipi e aspettative di genere che, di fatto, continuano a condizionare sfavorevolmente la donna.

L'idea di una donna in posizione di leadership si scontra con le aspettative sottese al modo in cui tale ruolo possa venir esercitato e dai comportamenti di genere presunti; soprattutto in riferimento alla poca flessibilità di orari e al carico dagli impegni familiari (Alimo-Metcalfe & Alban-Metcalfe, 2001, Alimo-Metcalfe, 1994; Eagly & Karau, 2002).

Questi stereotipi condizionano le donne stesse che si comportano e/o pensano a loro stesse in tali ruoli apicali in modo distorto originando dei veri e propri paradossi fino a sviluppare delle percezioni di inferiorità o di incapacità (Steele, Spencer, & Aronson, 2002). Anche le determinanti culturali e sociali risultano notevolmente incidenti, infatti le donne con uno stile accogliente o considerate molto femminili vengono reputate poco efficaci, o comunque non adatte per ricoprire posizioni di leadership; quelle che adottano uno *stile maschile* sono considerate invece non *abbastanza femminili*, poco gentili o troppo aggressive ciò perché tale stile non viene loro riconosciuto socialmente e culturalmente (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Heilman & Okimoto, 2007; Heilman, Wallen Fuchs, & Tamkins, 2004).

Questo scenario ha di fatto generato delle idee in merito alla leadership femminile – fondata soprattutto sull'ascolto e l'empatia – e maschile – orientata alla competizione e al

pragmatismo (Eagly & Carli, 2003; Spence & Buckner, 2000). C'è da rilevare, tuttavia, che gli aspetti appena esposti non costituiscono caratteristiche biologiche o innate per cui sia uomini sia donne possono ampliare il proprio repertorio di abilità, competenze e strategie da utilizzare a seconda delle necessità del contesto (Federighi, 2018). In sintesi, è da contestare l'idea di una leadership cristallizzata in un ruolo di genere a favore di un concetto multidimensionale e multidirezionale che si costruisce e si realizza all'interno di un contesto (Blackmore, 1989), con skills e competenze trasversali al genere, e che – certamente – ciascuna persona interpreta in modo differente rispetto alla propria storia formativa, professionale, sociale e culturale.

Le più recenti teorie analizzano, infatti, la leadership rispetto alla capacità di *definire la realtà organizzativa* e di fungere da agenti *trasformativi*, ossia capaci di portare i soggetti del gruppo a realizzare il meglio di sé, in condizioni di ben-essere e al di là delle aspettative (Alimo-Metcalfe & Alban-Metcalfe, 2005; Bass, Avolio, & Atwater, 1996; Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011). Secondo tali visioni, la leadership consiste, dunque, in una forma di *empowerment* del gruppo di lavoro, piuttosto che un'azione di controllo o di dominio, a favore di una leadership inclusiva, trasformativa e a servizio degli altri. Viene, quindi, a cadere in tal senso il concetto di leader come *uomo solo al comando* (si noti nell'espressione la sola presenza della parola uomo) del *think manager – think male* (Schein, 1996).

Tale progressivo mutamento nel concetto di leadership sta registrando degli impatti positivi: nel rapporto Women in Business 2023 i dati riportano come la percentuale di donne CEO in Italia nel 2023 è salita al 24% (nel 2022 era del 20%) e al 34% per i ruoli di senior management (nel 2022 la percentuale era del 30%) segnalando uno step importante verso una maggiore rappresentanza femminile nei vertici aziendali (Grant Thornton, 2023). Questi numeri indicano un progresso tangibile, ma allo stesso tempo evidenziano l'importanza di un lavoro continuo affinché non sia un dato estemporaneo.

In questo scenario, un accesso equo all'istruzione può costituire un elemento chiave per promuovere emancipazione, lo sviluppo di abilità capaci di sostenere la partecipazione attiva alla società, il *self empowerment* e la costruzione di biografie formative e professionali oltre i condizionamenti di genere. Pertanto, occorre puntare, sin dalle più tenere età della vita, su una formazione alle *soft skill* e a quelle di *career management* sostenendo lo sviluppo di una postura (auto)-imprenditoriale, così come declinato nel quadro delle key competences for Lifelong Learning, caratterizzato da: “spirito d'iniziativa e autoconsapevolezza, proattività, lungimiranza, coraggio e perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi. Comprende il desiderio di motivare gli altri e la capacità di valorizzare le loro idee, di provare empatia e di prendersi cura delle persone e del mondo, e di saper accettare la responsabilità applicando approcci etici in ogni momento” (Consiglio dell'Unione Europea, 2018).

Questa competenza può costituire la base dalla quale avviare un processo di rifondazione della leadership su direzioni di sviluppo diverse, oltre qualsiasi differenza di genere.

3. Costruire l'uguaglianza di genere a partire da un lessico pedagogico condiviso

Anche l'Agenda 2030 ribadisce la necessità di “Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” (obiettivo 5.5). Tuttavia c'è da rilevare che i discorsi

sull'uguaglianza di genere (e non solo, potremmo dire su qualsiasi forma di uguaglianza), vengono spesso minati da un fondamentale fraintendimento: uguaglianza, parità di diritti vengono spesso intesi quali richiesta di elisione di una porzione di libertà e/o di diritti di un gruppo a favore di un altro gruppo. Si tratta, invece, di ampliare lo spazio e le possibilità a favore di tutte le persone.

Questo *misunderstanding* attecchisce all'interno delle biografie di uomini e donne già a partire dalle prime età della vita per cui risulta fondamentale l'aspetto educativo e formativo, prima che professionale, per costruire una cornice di senso costellata da parole chiave all'interno del quale costruire uguaglianza e rispetto per le differenze.

Di seguito si vuole porre l'attenzione su alcune parole chiave da re-interpretare da un punto di vista educativo nella formazione di bambine, ragazze e donne. Senza alcuna pretesa di esaustività si centra il focus su quattro parole dalle quali partire e dalla quali continuare a de-costruire: potere (inteso come regole e come possibilità); no (come negazione e/o affermazione del proprio dissenso); perfetta (a partire dall'inganno del multitasking femminile e oltre); donna (riferendoci alla condizione femminile)².

Nell'analisi vengono utilizzati materiali diversi per sottolineare come queste parole sono radicate profondamente nel contesto storico e socio-culturale determinando stereotipi e tratteggiando forme e matrici alle quali più o meno esplicitamente aderire, aspettative e attese sociali vincolanti intessute di codici di comportamento prescrittivi che non di rado si scontrano con le aspirazioni delle persone reali (Cagnolati & Covato, 2016).

Queste parole costituiscono la base su cui si costruisce un lessico discriminatorio ed etichettante e, nell'ottica di un'educazione alle differenze, è da lì che occorre partire per avviare processi tras-formativi, di auto-consapevolezza e *self-empowerment*.

3.1. Potere come possibilità

Le disuguaglianze fra uomini e donne costituiscono un *frutto storico* derivante dalla costruzione sociale di genere che ha visto il ruolo femminile reputato inferiore a quello maschile: l'uno dedito agli aspetti culturali (uomo); l'altro a quelli riproduttivi (donna). Storicamente, dunque, è stato legittimato nel tempo il rapporto di asimmetria e di potere fra uomini e donne determinando un vero e proprio *ordine di genere* che si apprende sin dalla nascita e spesso viene confermato nelle famiglie, nella scuola e nella società (Ulivieri, 2015).

Ci si trova spesso, quindi, in una condizione di "armoniosa disuguaglianza" (Van Stolk & Wouters, 1987, p. 484) caratterizzata da un sostanziale dominio *andrarchico* (Elias, 2015) che risulta così fortemente codificato nella società tale da diventare un'abitudine, una questione data, quasi naturale.

Nel corso di un'intervista ad una giovane donna che riveste una posizione apicale all'interno di un servizio educativo³, rispetto al tema delle possibilità date alle donne sin da piccole, riflettendo sulla propria biografia personale ha affermato: "I miei genitori hanno sempre lavorato entrambi e il *male breadwinner* nel nostro caso era mia madre, donna in carriera nel settore della finanza. A casa i compiti erano equamente divisi tra padre e madre:

² Le parole sulle quali si incentra l'analisi sono emerse da un progetto condotto all'Università di Trieste e culminato nell'evento "Le parole sono pietre per discorsi di odio o di libertà" tenutosi a Trieste il 22 Novembre 2023 all'interno del ciclo di attività del Focus Week "Conoscere, formare e informare per eliminare la violenza contro le donne" organizzato dal CUG dell'Università di Trieste.

³ L'intervista è stata condotta nell'ambito del progetto specificato nella nota precedente.

cucina, pulizie e spesa. Una macchina rodante che tutti i week end realizzava il proprio rito di ordine e incastri. Però, nell'educazione del figlio e delle figlie, qualcosa della tradizione patriarcale è passato. Forse sottotraccia, ma è passato. Lo sguardo era sul mio corpo. Su come mi vestivo e su come stavo seduta a tavola o sul divano. Ricordo un severo richiamo di mia mamma, un pomeriggio in cui annoiata guardavo la tv, seduta in divano. 'Chiudi le gambe! Le ragazze non stanno così sedute, siediti bene!' Commento piccato ed esasperato dal mio continuo mancare il punto sulla postura femminile. A fianco, mio fratello *svaccato* sul divano. Mi rendo conto, a distanza di molti anni, che tra i miliardi di commenti, raccomandazioni, rimproveri che mia mamma mi ha detto o fatto in adolescenza, questa cosa si è seduta dentro. E ha iniziato a scavare. E io sono stata capace di vederla solo dopo tanto tempo e in maniera connessa a tante altre scelte implicite e concrete [...]. Il sabato pomeriggio per me era [passato a far da] cenerentola, mentre mio fratello [...] [era in] libera uscita: la sua camera potevo 'giustamente' sistemarla io. [...] mio fratello ha sempre ricevuto una paghetta settimanale, non solo dai miei genitori, ma anche da mia nonna. Lui ha avuto spazio per chiedersi come spenderli e cosa farsene: un'immensa collezione di fumetti e cd. Mi rendo conto che ho potuto fare lo stesso dopo i trent'anni. Con i miei primi stipendi spesi in colori e pennelli. [...] Io non desidero essere un maschio e non sogno di esserlo, ma sì, lo ammetto, mi piacerebbe sapere cosa si prova ad avere quella libertà di movimento, libertà di andare in giro senza sentirsi addosso gli sguardi di maschi e femmine che giudicano (anche a voce alta) le dimensioni del sedere, il modo in cui corro, come mi siedo sul divano. Perché secondo me, questo plasma il proprio giudizio su noi stesse, il livello di autostima, le possibilità che ci diamo. Segna un solco e ci dà una forma che non corrisponde".

Queste parole fanno ancora di più comprendere quanto quell'ordine di genere non si annida esclusivamente – come erroneamente si sarebbe indotti a pensare – in contesti socio-culturali deprivati e deprivanti. Evidenziano, anzi, come quella costruzione storico-sociale di asimmetria di potere (intesa anche come possibilità) si annida dentro tutte le donne creando una matrice di posture, comportamenti, aspettative alle quali si cerca costantemente di aderire, anche magari inconsciamente, e/o per le quali si vive in condizioni di costante disagio con se stesse quando non si riesce a corrispondervi.

L'educazione familiare in particolare, in maniera consapevole o meno, fa la propria parte nel diffondere stereotipi preparando spesso le bambine, future donne, ad attività che riguardano la cura, l'accudimento o, peggio, ad enfatizzare soprattutto la propria estetica (Secci, 2022). Certamente l'istruzione e l'educazione possono fornire un supporto importante per giungere a maturare delle consapevolezze rispetto ai ruoli, agli stereotipi volte a metterli in discussione e prefigurare nuovi orizzonti di sviluppo.

3.2. Una parola di condanna: *perfetta*

Collegata strettamente al tema della possibilità, del dover essere più che del poter e voler essere troviamo la parola "perfetta". È una parola che si collega a diversi discorsi, a partire dal presunto multitasking delle donne⁴ che le vedrebbe più capaci degli uomini nel fare più cose contemporaneamente e meglio degli uomini, fino all'aspetto fisico, all'esercizio dei vari ruoli sociali (donna, moglie, sorella, madre, etc.) in maniera appunto, perfetta.

⁴ Sono pochi gli studi empirici che hanno esaminato le differenze di genere nel multitasking che hanno restituito poco coerenti: in alcuni casi, infatti, le prestazioni favoriscono gli uomini, mentre in altre le donne. Recentemente diversi studi (Mäntylä, 2013; Laloyaux, Laroi, & Hirnstein, 2018) evidenziano, invece, come donne e uomini risultino egualmente capaci di gestire una situazione di multitasking.

Per evidenziare alcuni inganni del discorso sulla perfezione richiesta, ambita e mai raggiunta, si propone di seguito uno stralcio tratto dal monologo teatrale di Mattia Torre dal titolo – appunto – “Perfetta”, centrato sul racconto di una donna, della sua vita quotidiana scandita da lavoro, famiglia, tante responsabilità e impegni: “Nella mia famiglia ci sono tre uomini e nessuno di loro è capace di fare niente. Per cui la mattina, appena sveglia, preparo la colazione e istruisco la collaboratrice domestica Carmen sulle cose da fare in casa, [...] in pratica io le giro il mio stipendio solo evidentemente per conservare il privilegio di uscire da questa casa e andare a lavorare altrove. E questo è uno di quei paradossi su cui è bene non soffermarsi [...]. Mio marito è una pianta, un ornamento di casa, semovente, persino dotato di una sua grazia [...]. Se io avessi un briciolo della sua serenità, penso qualche volta, forse sarei una persona migliore. Viceversa, io sono una nevrotica, ma forse...forse perché ha un carico di responsabilità, doveri e mansioni che egli non soltanto non si assume, ma spesso addirittura ignora come se le cose si realizzassero da sé [...] è imperturbabile, a questo magico fenomeno del frigo sempre pieno, delle lavatrici fatte, della cena pronta per i ragazzi, delle mille pratiche affrontate risolte, persino del conto in banca, cresciuto un po’ mese dopo mese. Per lui questi sono fenomeni della natura”.

Emergono dal brano diverse questioni inerenti l’*unpaid care work*, dall’equilibrio vita-lavoro, alle richieste di perfezione rivolte alla donna, dal senso di frustrazione a quello di solitudine di fronte ad un carico pressante di richieste e responsabilità dalle quali spesso l’uomo si sente sollevato, come il dare – spesso quasi per scontato – che diverse attività domestiche sono culturalmente e storicamente, se non socialmente, a carico della donna. In Italia le prime ricerche sull’uso del tempo condotte dall’ISTAT si datano al 1998. Fino da allora è emerso, confermato poi nelle ricerche multiscopo successive, in modo evidente come la gestione del tempo fosse molto diversa rispetto al genere (Sabbadini & Palomba, 1994) e di come si caratterizzasse per l’asimmetria nei carichi di lavoro non retribuito. Tuttavia è da evidenziare che l’*unpaid care work* delle donne di fatto apporta benessere alle famiglie producendo servizi domestici e di cura (che diversamente dovrebbero essere esternalizzati) producendo, quindi, anche un valore economico. Negli anni si è registrato un aumento del tempo dedicato ai lavori domestici e alla cura familiare, ma gli incrementi sono sempre molto contenuti (Gershuny, 2000; ILO, 2019; ISTAT, 2019). Come confermato da diverse ricerche, questi carichi di lavoro e di difficoltà di gestione dei tempi di vita e lavoro comportano per le donne nel lungo periodo anche delle criticità dal punto di vista della salute fisica e mentale (Ervin et al., 2022; McMunn et al., 2006).

3.3. Una parola che sa di conquista: *no*

Un altro termine su cui accendere il riflettore è *no*, generalmente usato per affermare un dissenso, una posizione, una decisione nel contesto di lavoro, nella coppia, nella vita di tutti i giorni. C’è da evidenziare, tuttavia, che il *no* è una parola che le donne disimparano ad usarla già durante l’infanzia a favore di atteggiamenti di disponibilità, obbedienza ed empatia, di riserbo e buone maniere che vanno a confermare diffusi stereotipi di genere.

In tempi recenti questa parola ha, purtroppo, contrassegnato tristi vicende di cronaca aventi donne come vittime che hanno pagato con la vita il *no* non accettato dall’uomo di turno al quale si comunicava di voler intraprendere un cammino di vita che non li prevedeva.

Ci è voluto del tempo affinché questo termine entrasse ufficialmente nel vocabolario delle donne: è solo infatti negli anni Settanta e grazie ai movimenti femministi che si è andato affermando un concetto di libertà di espressione del diniego di fronte a secoli di educazione al consenso e all’ubbidienza che considera il *no* quale sinonimo di scortesia, di superbia o, peggio, di presunzione.

La donna è, quindi, cresciuta come *essere accondiscendente*, e ciò ha consentito di radicare, soprattutto negli uomini, un'idea errata secondo la quale quando le donne dicono di no, in realtà vorrebbero dire sì, proprio a seguito di questa educazione. Il no, quindi, diventa un modo per sollecitare l'altro a non demordere e a chiedere ancora secondo diffusi convincimenti di *finzionale resistenza* nel processo di seduzione. Da ciò ne consegue che i *no* delle donne spesso non vengono mai considerati seriamente (Thamas, 2023).

I classici della letteratura ripropongono più volte questa situazione. È il caso (solo per citarne uno) di "Orgoglio e pregiudizio" di Jane Austen nel quale il personaggio di Elizabeth Bennett, destinata dopo lunghe traversie a sposare il sig. Darcy, riceve una prima proposta di matrimonio da parte del cugino, il sig. Collins. Ne segue una lunga schermaglia fra i due fatta di proposte dell'uno e rifiuti dell'altra non accolti da quest'ultimo.

"Siete troppo frettoloso, signore", esclamò lei. "Dimenticate che non ho dato nessuna risposta. Permettetemi di farlo senza ulteriori indugi. Accettate i miei ringraziamenti per l'omaggio che mi state facendo. Sono consapevole dell'onore della vostra proposta, ma per me è impossibile fare altro che rifiutarla". "So bene, e non da ora", replicò Mr. Collins, con un cerimonioso gesto della mano, "che tra le signorine si usa respingere la proposta di un uomo che esse intendono segretamente accettare, quando lui richiede per la prima volta i loro favori; e che talvolta il rifiuto è ripetuto una seconda e persino una terza volta. Non mi ritengo quindi minimamente scoraggiato da ciò che avete appena detto, e spero di condurvi all'altare quanto prima". "Parola mia, signore", esclamò Elizabeth, "la vostra speranza è piuttosto singolare dopo la mia dichiarazione. Vi assicuro di non essere una di quelle signorine (se esistono signorine del genere) così audaci da affidare la propria felicità alla possibilità di una seconda proposta. Sono perfettamente seria nel mio rifiuto. Voi non potreste rendere felice me, e sono convinta di essere l'ultima donna al mondo che potrebbe rendere felice voi [...] Dovete permettermi di giudicare da me, e farmi l'onore di credere a ciò che dico. Vi auguro di essere molto felice e altrettanto ricco, e rifiutando la vostra mano faccio tutto quello che è in mio potere per impedire che accada altrimenti [...]. La faccenda, quindi, può essere considerata definitivamente conclusa". Ed essendosi alzata mentre stava parlando, avrebbe lasciato la stanza, se il Mr. Collins non si fosse rivolto a lei in questo modo: "Quando avrò l'onore di parlare di questo argomento la prossima volta spero di ricevere una risposta più favorevole di quella che mi avete dato ora, anche se sono ben lungi dall'accusarvi di crudeltà in questo momento, poiché so che è una radicata abitudine del vostro sesso respingere un uomo in occasione della prima proposta, e forse finora avete detto, per incoraggiare la mia causa, quanto basta a essere conforme alla genuina delicatezza dell'animo femminile". "Insomma, Mr. Collins", esclamò Elizabeth con una certa veemenza, "mi mettete in enorme imbarazzo. Se ciò che ho detto finora può apparirvi una forma di incoraggiamento, non so proprio come esprimere il mio rifiuto in un modo che possa convincervi che proprio di questo si tratta" (Austen, 2010/1932, pp. 141-145).

3.4. Donna: un destino già scritto?

È interessante soffermarsi in questa analisi anche sul significato del termine donna riportato nei vocabolari. Nel Grande Dizionario della Lingua Italiana si legge: "Donna, sf. La femmina dell'uomo (ed esprime anche la natura stessa della femminilità, le caratteristiche tipicamente femminili, opposte a quelle specificamente maschili)".

Dunque si definisce come nella differenza da ciò che non è, uomo, appunto. Il Devoto Oli, invece, ha avuto nel tempo una revisione per cui si è passati dalla definizione di donna come: "individuo femminile della specie umana: una bella donna; una donna colta, elegante, raffinata; scarpe, abiti da donna; i diritti, l'emancipazione della donna" fino

all'edizione rinnovata del 2022 che cita alla voce donna: “Essere umano adulto di sesso femminile: scarpe, abiti da donna; parrucchiere per donna e per uomo (...) accompagnato da aggettivi o altre determinazioni, persona di sesso femminile considerata in relazione alle sue caratteristiche o qualità (fisiche, morali, intellettuali, etc.)”.

Nel Dizionario di Italiano Sabatini Coletti⁵ si legge ancora: “donna [dòn-na] s.f. 1 Persona adulta di sesso femminile: d. giovane; d. sensibile; con valore collettivo: emancipazione della d.; con sottolineatura della raggiunta maturità psicofisica: diventare d.; può unirsi, come primo o secondo elemento variabile, a nomi di professioni formando composti, preferiti al genere femminile del sostantivo: donna-poliziotto; donna-soldato”.

Risulta quindi importante anche lavorare al cambiamento del senso delle parole che devono necessariamente anche farsi tramite dei mutamenti e delle trasformazioni storiche, sociali e culturali. Si noti, nell'ultimo vocabolario, riportate anche professioni che erano storicamente appannaggio dell'uomo.

Nel testo “Liberati della brava bambina” di Maura Gangitano e Andrea Colamedici si sostiene che la donna: “anche se ha fatto tutto quello che c'era da fare, anche se ha raggiunto quel che si era prefissata, c'è ancora qualcosa di sostanziale che la rende infelice. [...] La ragione per cui sente questa insoddisfazione bruciante è banale nella sua semplicità, eppure importantissima: è una donna. [...] La porta a sentirsi sbagliata, a essere percepita dagli altri come troppo aggressiva o troppo remissiva, troppo arrabbiata o troppo incline al risentimento. [...] Sebbene siano crollate tantissime convenzioni e oggi le donne siano molto più libere di scegliere se avere figli, sposarsi, esprimere il proprio orientamento e comportamento sessuale o esercitare lavori pesanti, è ancora forte la voce di chi sostiene che essere donne sia un *destino* e che essere *femminili* significhi comportarsi in una maniera ben precisa. [...] È ancora raro che una donna sia davvero accompagnata nel percorso di fioritura personale, che le venga detto quanto sia importante soddisfare l'esigenza fondamentale dello sviluppo e della realizzazione delle proprie potenzialità come essere umano, che non si esauriscono nel ruolo sessuale. Questo senso di incompletezza, dunque, deriva dal bisogno profondo di sentirsi pienamente se stessa, di disobbedire a queste direttive, di non aver paura di fiorire” (Gangitano & Colamedici, 2019, pp. 3-7).

Il fiorire possiamo ricondurlo al concetto di *flourishing* che riassume in sé la combinazione efficace di emozioni positive, coinvolgimento, relazioni efficaci, significato e realizzazione (Seligman, 2011).

Non aver paura di fiorire significa, quindi in definitiva, andare a realizzare se stesse indipendentemente – ed oltre – ruoli, stereotipi, convincimenti sociali. Scegliere il proprio destino come persona che non può corrispondere ad alcuna matrice di comportamento già scritta o socialmente stabilita.

4. Educare oltre il genere

In questo scenario appare quanto mai necessario, quindi, di andare ad interrogarsi non solo degli aspetti legati all'educazione e l'istruzione formale, ma anche alla dimensione informale che in una circolarità ricorsiva con la prima, educa in maniera diffusa a quell'*ordine di genere* su descritto, contribuendo quindi, allo stesso tempo, alla sua

⁵ https://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/D/donna.shtml

riproduzione e perpetuazione fatta di aspettative, di regole, di ciò che è concesso oppure no a seconda del genere.

Si tratta, quindi, di *disfare il genere* (Biemmi & Lionelli, 2016) che, come riportano le autrici, non significa eliminare le differenze fra i generi prefigurando uno scenario di neutralità, quanto piuttosto nello sfidare l'ordine dominante per favorire nuove narrazioni oltre il genere. Emerge chiara l'importanza di adottare una postura educativa intenzionale capace di dare corpo ad un'educazione alle differenze e alla pluralità delle differenze (Padoan & Sangiuliano, 2008) evidenziando come le condizioni di disegualianza attuali fra uomini e donne sono il risultato di una costruzione alla quale ciascuno collabora, ma che può essere messa in discussione e modificata attraverso un approccio pedagogico critico-trasformativo capace di dare valore alle peculiarità, alle differenze e alle specificità di ciascuno, valorizzando molteplici appartenenze ed identità.

Occorre dar vita a delle contronarrazioni di genere (Biemmi & Mapelli, 2023) che partono dell'infanzia, ma siano capaci di attraversare tutte le età della vita della donna.

“Per far questo è necessario affermare e difendere in ogni momento della vita quotidiana il valore, il rispetto e la dignità delle bambine [intendendo] corpo e [...] menti femminili come inviolabili” (Piusi, 1989, p. 107).

Appare, dunque, quantomai necessario formare adeguatamente chi si occupa di educazione e formazione (senza dimenticare le famiglie)⁶ poiché, accanto e congiuntamente al curricolo esplicito agisce e quello implicito fatto di linguaggio verbale e non verbale e che rimanda all'insieme delle aspettative, dei principi e valori che passa nella relazione educativa tra docente e il gruppo classe (Mapelli, Tarizzo, & De Marchi, 2001).

Ritornando alla riscrittura e ri-significazioni di parole, occorre anche riformulare il concetto stesso di parità che, come scrive Alma Sabatini non riguarda un “adeguamento” alla norma ‘uomo’, bensì reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nella loro diversità. Molte persone sono convinte di ciò, eppure si continua a dire che ‘la donna deve essere pari all’uomo’ e mai che ‘l’uomo deve essere pari alla donna’ e nemmeno che ‘la donna e l’uomo (o l’uomo e la donna) devono essere pari’: strano concetto di parità questo in cui il parametro è sempre l’uomo” (Sabatini, 1987, p. 99).

Riferimenti bibliografici

Alimo-Metcalfe, B. (1994). Waiting for fish to grow feet! Removing organizational barriers to women's entry into leadership positions. In M Tanton (Ed.), *Women in management: a developing presence* (pp. 27-45). London: Routledge.

Alimo-Metcalfe, B., & Alban-Metcalfe, R. J. (2001). The development of a new Transformational Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 1-27.

⁶ Si veda in tal senso ad esempio il progetto internazionale Beyond (Building equality from early years through training opportunities for educators and new competences to deconstruct gender biases) che vede quali soggetti implicati nelle azioni di formazioni sia insegnanti sia famiglia. per info: <https://beyond-equality.eu/educators-teachers/>. Oppure il progetto EcaRoM - Early Care and the Role of Men che promuove il concetto di *mascolinità accudente* ampliando, dunque, il repertorio del *modello maschile e femminile* rispetto alla cura dei più piccoli (<https://ecarom.eu/it/>).

- Alimo-Metcalf, B., & Alban-Metcalf, R. J. (2005). Leadership: Time for a New Direction? *Leadership*, 1(1), 51–71.
- Almaurea (2023). *Focus gender gap 2023*. https://www.almaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf (ver. 15.06.2024).
- Assemblea Generale delle Nazioni Unite (1948). *Dichiarazione Universale Dei Diritti Umani*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf (ver. 15.06.2024).
- ASviS. Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (2023). *L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Rapporto ASviS 2023*. https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASViS_2023/RapportoASviS_2023_fina1.pdf (ver. 15.06.2024).
- Austin, J. (2010/1932). *Orgoglio e pregiudizio*. Jane Austen Society.
- Bass, B., Avolio, B., & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology*, 45(1), 5–34.
- Biemmi, I., & Leonelli, S. (2016). *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Biemmi, I., & Mapelli, B. (2023). *Pedagogia di genere. Educare ed educarsi a vivere in un mondo sessuato*. Milano: Mondadori Education.
- Blackmore, J. (1989) Educational Leadership: A Feminist Critique and Reconstruction. In J. Smyth (Ed.), *Critical Perspectives on Educational Leadership* (pp. 93-129). London: The Falmer Press.
- Cagnolati, A., & Covato, C. (2016). *La scoperta del genere tra autobiografia e storie di vita*. Siviglia: Benilde Ediciones.
- Commissione Europea (2020). *Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere III – un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE*. Brussels: JOIN(2020) 17 final.
- Consiglio dell'Unione Europea (2018). *Raccomandazione Del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01)*.
- Costituzione della Repubblica Italiana. <https://www.governo.it/it/costituzione-italiana/2836> (ver. 15.06.2024).
- Dello Preite, F. (2023). Homeworking, care work and gender-based violence. The condition of women and mothers during Covid-19 domestic confinement. *Rivista Italiana Di Educazione Familiare*, 1, 157–171.
- Dizionario Devoto Oli. <https://www.devoto-oli.it/nuovo-do/> (ver. 15.06.2024).
- Dizionario Italiano Sabatini Coletti. https://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/D/donna.shtml (ver. 15.06.2024).
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781–797.

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
- Elias, N. (2015). Il mutevole equilibrio di potere tra i sessi. Uno studio di sociologia processuale: l'esempio dell'antico Stato romano. *Rivista sulle trasformazioni sociali*, 9, 79–97 (V. Marasco, Trans.).
- Ervin, J., Taouk, Y., Alfonzo, L. F., Hewitt, B., & King T. (2022). Gender differences in the association between unpaid labour and mental health in employed adults: a systematic review. *The Lancet Public Health*, 7(9), 775–786.
- Eurofunds, Parità di genere. <https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/parita-di-genere> (ver. 15.06.2024).
- European Commission (2023). *Gender Pay Gap in the EU remains at 13% on Equal Pay Day*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_5692 (ver. 15.06.2024).
- Eurostat, Human Resources in Science e Technology. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HRST_ST_NSECSEX2_custom_9601416/default/table (ver. 15.06.2024).
- Federighi, P. (2018). Approcci trasformativi per la formazione alla leadership al femminile. *Educational Reflective Practices*, 1, 52–69.
- Gangitano, M., & Colamedici, A. (2019). *Liberati della brava bambina. Otto storie per fiorire*. Milano: HarperCollins.
- Gershuny, J. (2000). *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. UK: Oxford University Press.
- Grande Dizionario della Lingua Italiana. https://www.gdli.it/pdf_viewer/Scripts/pdf.js/web/viewer.aspx?file=/PDF/GDLI04/GDLI_04_ocr_954.pdf&parola= (ver. 15.06.2024).
- Grant Thornton (2023). *Women in Business 2023*. <https://www.bgt-grantthornton.it/globalassets/1.-member-firms/italy-bernoni/articoli/2023/women-in-business-v8.pdf> (ver. 15.06.2024).
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81–92.
- Heilman, M. E., Wallen Fuchs, D., & Tamkins, M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *The Journal of applied psychology*, 89, 416–27.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin.
- ILO. International Labour Organization (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World*. Geneve: ILO.
- ILO. International Labour Organization (2023). *L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari in Italia*. Svizzera: OIL.
- INPS. Istituto nazionale della previdenza sociale (2024). Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale. <https://www.inps.it/content>

[/dam/inps-site/it/scorporati/comunicati-stampa/2024/02/Allegati/3452_CS_CIV_21febbraio.pdf](#) (ver. 15.06.2024).

- ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica (2019). *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. Roma: ISTAT.
- ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica (2023a). *Noi Italia 2023*. Roma: ISTAT.
- ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica (2023b). *BES 2022. Il benessere equo e sostenibile in Italia*. Roma: ISTAT.
- ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica (2024). *Rapporto annuale 2024 in pillole*. Roma: ISTAT.
- Laloyaux, J., Larøi, F., & Hirnstein, M. (2018). Women and Men Are Equally Bad at Multitasking. *Harvard business review*. <https://hbr.org/2018/09/research-women-and-men-are-equally-bad-at-multitasking> (ver. 15.06.2024).
- Mäntylä, T. (2013). Gender Differences in Multitasking Reflect Spatial Ability. *Psychological science*, 24(4), 514–520.
- Mapelli, B., Tarizzo, G., & De Marchi, D. (2001). *Orientamento e identità di genere. Crescere uomini e donne*. Firenze: La Nuova Italia.
- McMunn, A., Bartley, M., Hardy, R., & D. Kuh (2006). Life course social roles and women's health in mid-life: causation or selection? *Journal of Epidemiology & Community Health*, 60(6), 484–489.
- Padoan, I., & Sangiuliano, M. (Eds.). (2008). *Educare con differenza. Modelli educativi e pratiche formative*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Palomba, R. (2013). *Sognando parità. Occupazione e lavoro, maternità, sesso e potere, violenza e povertà: le pari opportunità, se non ora quando?* Milano: Salani.
- Piussi, A.M. (Ed.). (1989). *Educare nella differenza*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Pogliana, L. (2009). *Donne senza guscio. Percorsi femminili in azienda*. Milano: Guerini e Associati.
- Progetto Beyond. <https://beyond-equality.eu/educators-teachers/> (ver. 15.06.2024).
- Progetto EcaRoM. <https://ecarom.eu/it/> (ver. 15.06.2024).
- Rowe-Kinkbeiner, K. (2014). *Breaking Through the Maternal Wall: The Time is Now, The Shriver Report*. <http://shriverreport.org/breaking-through-the-maternal-wall-the-time-is-now-kristin-rowe-finkbeiner/> (ver. 15.06.2024).
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Kulich, C. (2010). Politics and the glass cliff: evidence that women are preferentially selected to contest hard -to-win seats. *Psychology of Women Quarterly*, 34(1), 56–64.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 446–455.
- Sabatini, A. (1987). *Il sessismo nella lingua italiana*. Roma: Istituto poligrafico e Zecca dello Stato-Libreria dello Stato, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Direzione generale delle informazioni della editoria e della proprietà letteraria artistica e scientifica.

- Sabbadini, L. L., & Palomba R. (1994). *Tempi diversi*. Roma: Istat.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative science quarterly*, 41(2), 229–240.
- Secci, C. (2022). Modelli e stereotipi di genere nella pedagogia e nell'educazione familiare. in E. Ortu (Ed.), *Oltre lo specchio delle bugie. Indagini sulle alterità di genere nelle narrazioni per l'infanzia e l'adolescenza* (pp. 53-84). Parma: Junior.
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Spence, J. T., & Buckner, C.E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 44–62.
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 379-440). San Diego: Academic.
- Swiss, D., & Walker, J. (1993). *Women and the Work/Family Dilemma: How Today's Professional Women are Confronting the Maternal Wall*. New York: John Wiley & Sons.
- Thamas, J. (2023). *Ino delle donne. Liberare i classici dallo sguardo al maschile*. Bologna: Marietti.
- Tims, M. Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131.
- Ulivieri, S. (2015). *Corpi violati. Condizionamenti educativi e violenze di genere*. Milano: FrancoAngeli.
- UN WOMEN (2022). *Progress on the sustainable development goals the gender snapshot 2022*. USA: UN Women.
- UN WOMEN (2023). *Forecasting time spent in unpaid care and domestic work technical brief*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/technical-brief-forecasting-time-spent-in-unpaid-care-and-domestic-work-en.pdf> (ver. 15.06.2024).
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2023). *UNESCO in action for gender equality*. Paris: Unesco.
- Van Stolk, B., & Wouters, C. (1987). *Vrouwen en tweestrijd*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Geneve: World Economic Forum.
- Zajczyk, F. (2007). *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*. Milano: Il Saggiatore.