



KALEIDOS

GENERE E PLURALITÀ NELLA SCIENZA

25 ottobre 2023
ore 15:00



AFFRONTARE I GENDER BIAS NELLE VALUTAZIONI ACCADEMICHE

Prof.ssa Michela Menegatti
Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"
Alma Mater Studiorum Università di Bologna

ISTAT 2021

LAUREA giovani adulti (25-34enni)

24,0% aree disciplinari scientifiche e tecnologiche (STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics).

La quota sale al 33,7% tra gli uomini (un laureato su tre)

e scende al 17,6% tra le donne (una laureata su sei).

TASSO DI OCCUPAZIONE (25-64enni laureati)

Area Umanistica e dei servizi = 75,9%; Area Socio-economica e giuridica = 81,7%; STEM = 85,3% ; area Medico-sanitaria e farmaceutica = 88,5%.

Lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini nei ritorni occupazionali raggiunge il massimo nelle lauree STEM.

Il tasso di occupazione femminile nell'area "scienze e matematica" è inferiore a quello maschile di otto punti e nell'area "informatica, ingegneria e architettura" si arriva a circa nove punti.

ISCRITTI/E PER AMBITO, CICLO* E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2022/23)

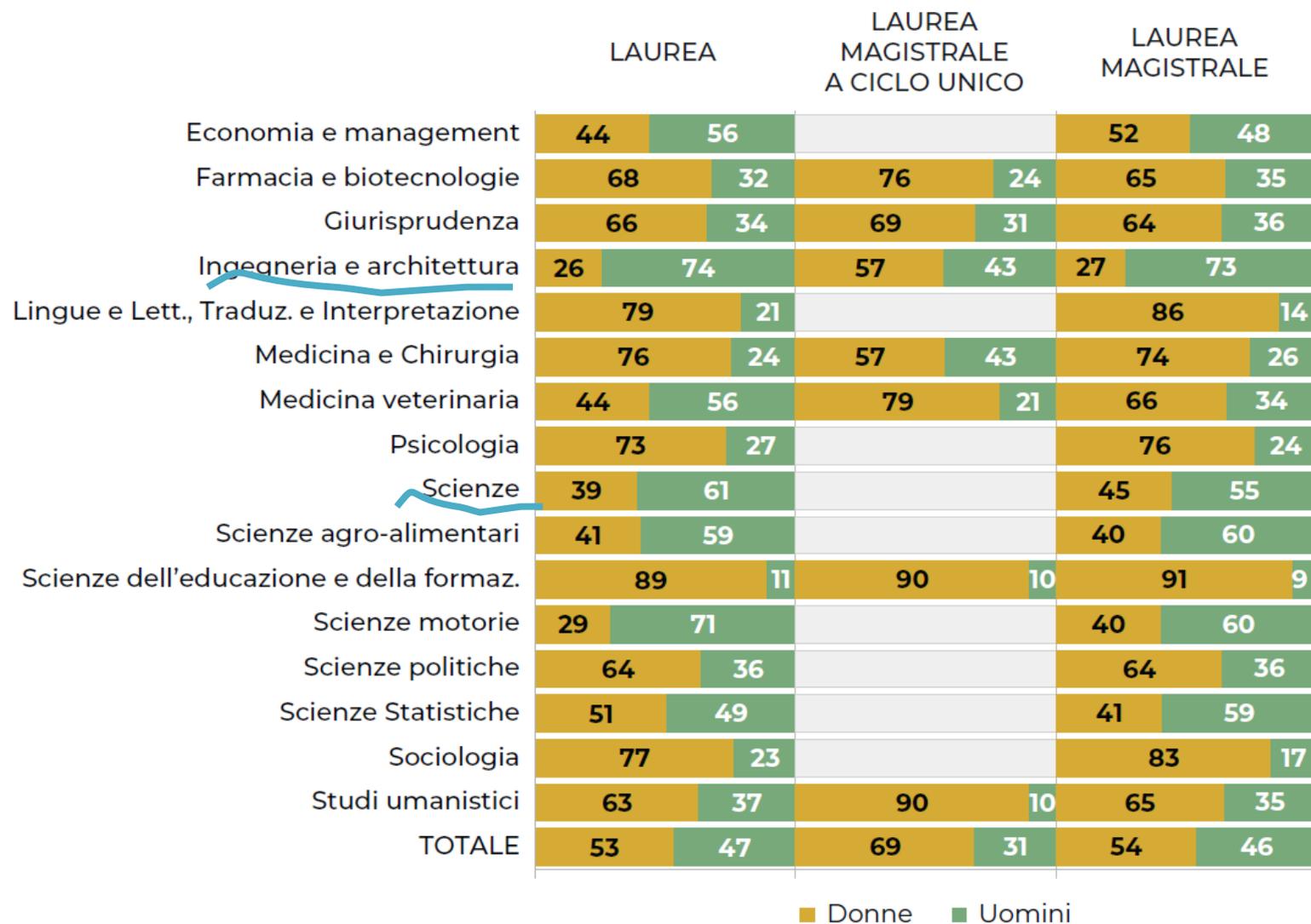
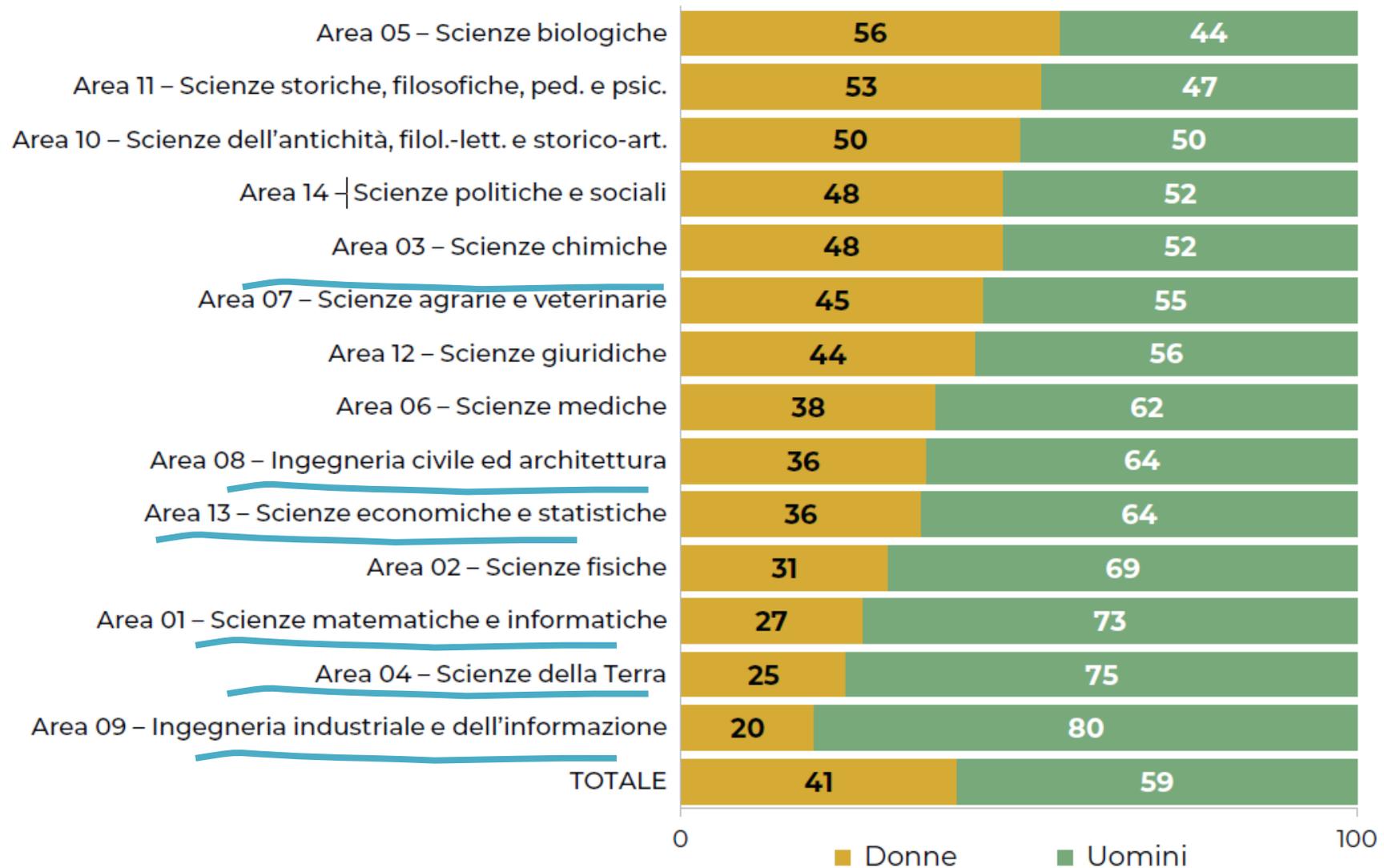


FIGURA 30 – PERSONALE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)



Se le donne hanno pari opportunità degli uomini e comunque hanno meno successo, allora il problema risiede nelle loro abilità, nelle loro motivazioni o nelle loro priorità.

- ❖ CV e lettere di presentazione identiche portano a diversi livelli di competenza percepita e a un numero diverso di offerte di lavoro a seconda che 3 candidati siano presentati con nomi femminili o maschili (e.g., Moss-Racusin et al. 2012).
 - ✓ Qualità di abstract, di articoli, passaggio di ruolo, responsabilità di laboratori
- ❖ Essere competenti e qualificate alle donne spesso non basta!

**BIAS IMPLICITI COME SPIEGAZIONE DELLE
DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELLA VALUTAZIONE**

Gli scienziati pensano di essere equi perchè valutano performance oggettive, ma ...

- Professori uomini valutano le ricerche che dimostrano l'esistenza di bias di genere in ambito STEM come meno valide di professoressa donne.
 - Riluttanza tra gli uomini, specialmente in ambito STEM, ad accettare che esistano disuglianze a sfavore delle donne.
- Anche negli ambiti dove il numero delle donne cresce, gli uomini in posizioni decisionali esprimono più intenzioni di assumere uomini e conferiscono loro uno stipendio maggiore (rispetto a candidate donne) proprio in virtù del fatto che ritengono che la discriminazione di genere non sia più un problema nel loro ambito.

BIAS NON INTENZIONALI E MESSI IN ATTO ANCHE DA PERSONE CHE DANNO GRANDE VALORE ALL'EQUITÀ E VOGLIONO ESSERE OBIETTIVE

Stereotipi di genere

Dalle **donne** ci si aspettano tratti di **calorosità/communality**

Preoccupazione per gli altri (e.g., carina, che si prende cura, attenta)

Tendenze affiliative (e.g., calorosa, amichevole, collaborativa)

Deferenza (e.g., obbediente, rispettosa)

Sensibilità emotive (e.g., intuitiva, comprensiva).

Dagli **uomini** ci si aspettano tratti di **competenza/agency**

Orientamento al raggiungimento dei risultati (e.g., competenza, ambizione, focus sul compito)

Inclinazione alla leadership (assertive, dominante, forte)

Autonomia (e.g., indipendente, auto-sufficiente, deciso)

Razionalità (e.g., analitico, logico, obiettivo)

Esempi di valutazione di candidate e candidati

Donne

La candidata si conferma persona **solare** e **disponibile**

E' rassicurata dalla sua capacità di **relazionarsi** con facilità con i clienti.

Ragazza **comunicativa** e **socievole**, ha partecipato con interesse, dimostrandosi motivata e attenta.

Si conferma persona **gradevole** nei modi e nella comunicazione. **Sorridente e ben disposta** nei confronti degli altri, ha partecipato con **entusiasmo e apertura**.

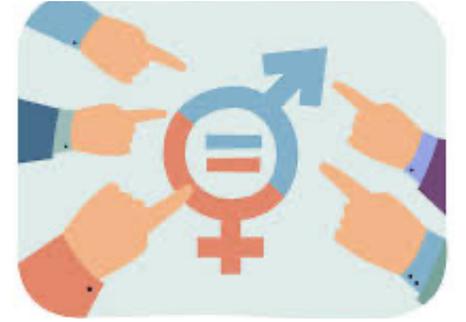
Uomini

Si dimostra un ragazzo **maturo e determinato**. Nutre **aspettative di crescita** per le quali è disposto ad **impegnarsi con continuità e profitto**.

Capace di **prendere più volte l'iniziativa**, esprime il proprio punto di vista, argomentandolo in modo sufficientemente pertinente.

Persona **attiva**, che mostra una buona **dinamicità** e la volontà di **incidere attivamente** nelle cose che affronta. Si fa carico di un discreto compito di tipo organizzativo, mantenendo l'attenzione ai temi proposti. Assicura una buona **continuità di azione**

STEREOTIPI DI GENERE



Influenzano il modo in cui valutiamo le abilità di donne e uomini perchè:

- ✓ Sono ampiamente **diffusi**;
- ✓ Servono come **scorciatoie di pensiero** per formarci impressioni sugli altri;
- ✓ Ci aiutano a preservare energie consentendoci di **formarci impressioni molto velocemente**;
- ✓ Si **attivano automaticamente** di fronte a persone appartenenti al gruppo stereotipato (anche se non necessariamente sono utilizzati);
- ✓ Le persone **non sono consapevoli** dell'impatto che l'attivazione automatica degli stereotipi ha sulle impressioni e sui giudizi;
- ✓ Hanno **conseguenze sulla performance** del gruppo stereotipato (minaccia dello stereotipo)

Perchè gli stereotipi di genere sono problematici?

LACK OF FIT MODEL

- Le aspettative stereotipiche non corrispondono agli attributi che sono ritenuti necessari per avere successo in alcune professioni e in ruoli di alto status.
- Questa “mancanza di fit” porta a concludere che le donne non siano adatte a gestire certi lavori o ruoli lavorativi e produce aspettative negative sulle loro probabilità di successo.

Quando e come gli stereotipi influenzano il successo delle donne in ambito STEM

Fattori che
intervengono nei
primi anni di
scuola

Auto-selezione
delle donne

Valutazione della
performance

Primi anni di formazione

Nei primi anni di scuola le bambine apprendono gli stereotipi di genere per cui

- ✓ -le donne sono meno abili in matematica e nelle materie scientifiche
- ✓ le donne sono meno dotate di intelligenza “brillante” necessaria in alcuni ambiti (e.g., Leslie et al 2015)



→ Tra i 5 e i 7 anni le bambine nominano più spesso i maschi rispondendo alla domanda “dimmi il nome di qualcuno in classe davvero davvero intelligente” (Brian et al. 2017).

→ Da adolescent le ragazze evitano corsi e attività che richiedono di essere “brillanti”.

Gli insegnanti FANNO e DICONO cose che scoraggiano le adolescent a perseguire una carriera STEM (Lavy e Sand, 2015)

→ Le bambine con insegnanti donne che trasmettono ansia per la matematica finiscono per credere che i maschi siano più bravi in matematica



Le materie Stem e le donne italiane: una relazione complicata

di Alessio Jacona



Una ricerca di Valore D sulle donne in carriera in ambito tecnico scientifico svela che sono molto preparate, ma poche e spesso sottovalutate

12 LUGLIO 2021 ALLE 17:00

3 MINUTI DI LETTURA

f C'è un problema con le discipline Stem: sono caratterizzate (pure loro) da un fortissimo gender gap. Nonostante **Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica** siano materie da cui dipendono molti degli sviluppi scientifici e tecnologici che plasmano il futuro, che sviluppano competenze molto richieste nel mondo del lavoro e garantiscono **maggiori possibilità di carriera e di guadagno**, vengono scelte solo dal 18,9% delle donne che si laureano.

X

M

in

P

GREEN AND BLUE



are i conti sono le donne.

RETTA

METEO ITALIA 5 GIORNI

Aosta

Dati forn

Mercoledì nuvole sparse 7°/14°



... e poi

Le donne con spiccate abilità matematiche scelgono campi di applicazione legati alla cura (ed. medicina, veterinaria) – spesso possiedono anche spiccate abilità verbali

Le credenze condivise dagli accademici sulle abilità intellettuali necessarie in un determinato campo predicono il successo delle donne in quel campo

Auto-selezione

- Le donne si candidano solo quando sanno di corrispondere a tutti i criteri richiesti
- Non si candidano quando si sentono di “non appartenere” ad un certo ambito (o organizzazione)
- Agli uomini è richiesto di prendersi dei rischi alle donne di essere perfette

Donne in formazione chirurgica percepiscono un lack of fit tra se stesse e lo stereotipo maschile del chirurgo

- ✓ si identificano meno con la professione
- ✓ sono più tentate di abbandonare

(Ryan 2022)

NEI COLLOQUI ...



- **Le descrizioni che le donne fanno di se stesse potrebbero**

A) **allinearsi con lo stereotipo femminile**: ad esempio, le donne utilizzano uno stile comunicativo più communal, usando più parole riferite alle emozioni e alle relazioni

B) **allinearsi allo stereotipo maschile** della specifica professione:

- Essere quindi percepite competenti ma con meno abilità sociali ... che diventano la ragione per non selezionarle!
- Le donne si avvicinano a professioni tipicamente maschili con meno sicurezza in se stesse e più agitazione degli uomini
- **Importanza di dare un feedback immediato per dare sicurezza**
- Le donne possono sottostimare il proprio contributo e non prendersi il giusto merito per un compito svolto

Stereotipi di genere nella valutazione e selezione: come agiscono?

Le informazioni incoerenti con le aspettative (stereotipiche)

Non si notano

Sono dimenticate più facilmente

Sono considerate irrilevanti

Sono interpretate in modo coerente con lo stereotipo
(una donna che rimanda una decisione è passiva, un uomo è prudente)

Sono attribuite alle circostanze specifiche



LO STEREOTIPO VIENE CONFERMATO



→

CREARE SITUAZIONI IN CUI SIA MENO PROBABILE CHE GLI STEREOTIPI DI ATTIVINO (E VENGA NO UTILIZZATI)

Quando?

- In aula e durante gli esami
- Nelle selezioni (per cdl o dottorato)
- Nelle valutazioni di carriera



Come?



- 1) LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE
- 2) RIDURRE L'AMBIGUITA'
- 3) AUMENTARE LA MOTIVAZIONE ALL'ACCURATEZZA

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

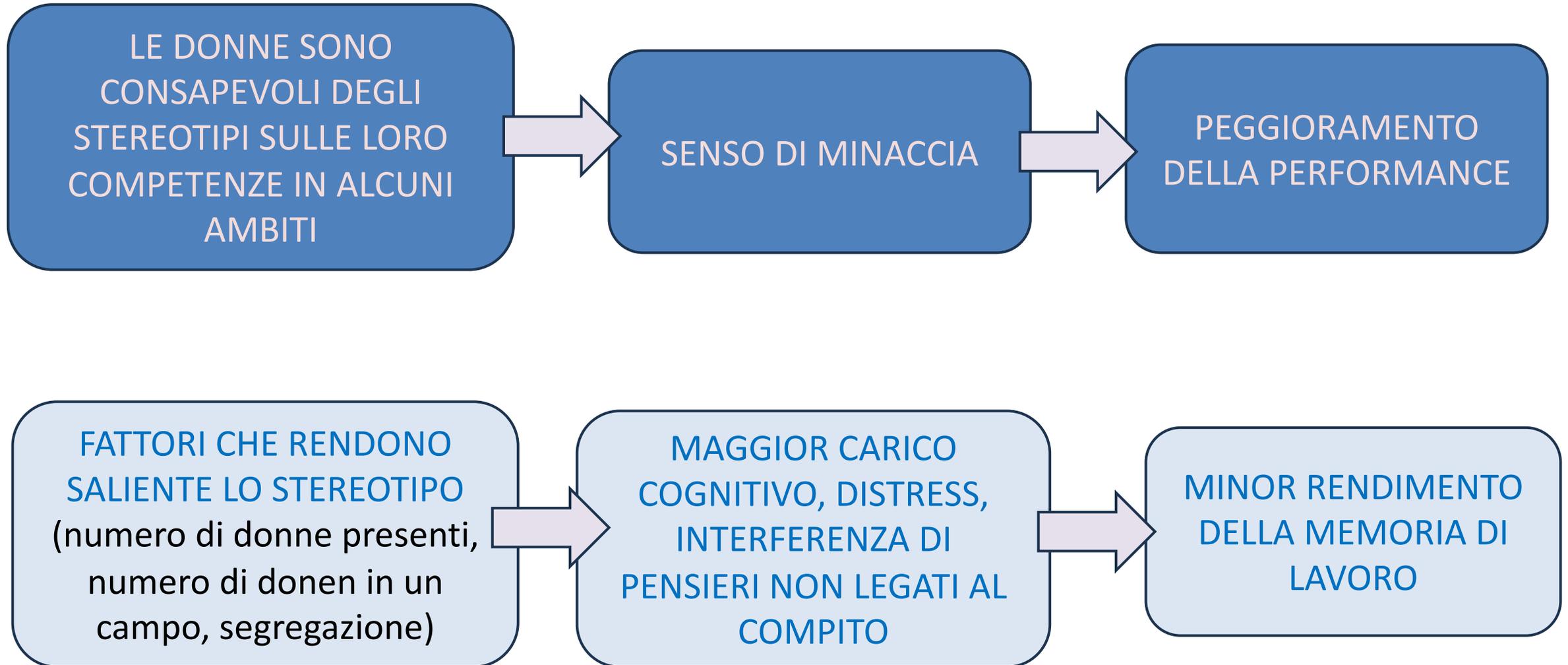
Aumentare il numero delle donne in campi "maschili"

- ✓ Un numero basso di donne in un certo campo può attivare lo stereotipo negativo sulle abilità delle donne e diminuire la performance delle donne che ritengono quel campo importante per loro

➤ **MINACCIA DELLO STEREOTIPO**

Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995

MINACCIA DELLO STEREOTIPO



MINACCIA DELLO STEREOTIPO ... e come evitarne gli effetti

Tutti I fattori situazionali che attivano lo stereotipo o l'idea che si possa essere giudicati a causa dello stereotipo negativo possono attivare la minaccia e agire negativamente sulla performance



Evitare la presenza di informazioni o caratteristiche della situazione che rendono salienti le differenze di genere

Es: divisione in gruppi con minoranza di un genere, divisione spaziale per genere

Tenere presente che gli esami, i compiti, i colloqui in ambiti "maschili" possono essere maggiore fonte di stress per le donne rispetto agli uomini, che a sua volta può diminuire le performance

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

Aumentare il numero delle donne in campi "maschili"

- **Più donne nei luoghi dove si decide: nelle commissioni di selezione**
- ✓ La diversità porta a considerare la prospettiva altrui
- ✓ Maggiore elaborazione delle informazioni disponibili
- La qualità del processo di valutazione e decisione aumenta
- Prati, Menegatti et al. 2019: Le commissioni miste differenziano meno candidati maschi e femmine nel linguaggio usato per formulare le valutazioni (meno differenze nell'uso di termini legati a calorosità e competenze)



1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

Aumentare il numero delle donne in campi "maschili"

- **Più donne che fanno domanda** per entrare in un certo ambito → aumenta la percezione che ci siano maggiori opportunità per le donne

Come fare?

Fornire **MODELLI DI RUOLO**
raggiungibili

Utilizzare un **LINGUAGGIO EQUO** di genere
nei bandi, nelle pubblicità, nelle
valutazioni



Barbie[™]

CELEBRATES
ROLE MODELS

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

I modelli di ruolo femminili proteggono le donne che hanno investito in area STEM contro gli effetti dannosi degli stereotipi perchè aumentano le aspettative personali di successo

I modelli di ruolo aumentano la motivazione e le aspettative di successo in un certo campo solo SE SONO PERCEPITI COME RAGGIUNGIBILI



FORNIRE MODELLI DI RUOLO RAGGIUNGIBILI

B

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

MODELLI DI RUOLO RAGGIUNGIBILI

Vicinanza psicologica e fisica

Eccellente, **non eccezionale**

No alla **perfezione** in ogni ambito

MODELLI COMPORTAMENTALI: mostrare come avere successo

RAPPRESENTAZIONI DEL POSSIBILE



1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

LINGUAGGIO EQUO DI GENERE

Il maschile generico di fatto non ha una funzione generica o neutra

- Rende le **donne invisibili** nell'immaginario e nella memoria di chi ascolta/legge
- Le forme al maschile :
 - **Richiamano alla mente soprattutto esemplari maschili** o immagini di mascolinità («Chi è il tuo musicista preferito?», «Indichi il nome di tre atleti»)
 - **Le donne si identificano meno** come membri del gruppo (come atleti, attori, o altri gruppi professionali soprattutto in campi predominantemente maschili; e.g., Stout & Dasgupta, 2011).
 - Il **numero di uomini in un gruppo professionale viene sovrastimato** rispetto al numero delle donne anche per professioni tipicamente femminili

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

Quando vengono usati titoli professionali declinati al femminile

- ✓ Candidate maschili e femmine sono giudicate **ugualmente adatte** per posizioni di alto status (Horvath & Sczesny, 2016).
- ✓ Il **successo** attribuito a donne e uomini in professioni tipicamente maschili è più «simile» rispetto a quando viene usato il maschile generico (Vervecken et al., 2015).
- ✓ La **visibilità** delle donne aumenta in molte professioni
- ✓ Le donne sono **più propense a candidarsi** per un ruolo quando è descritto in modo neutro vs maschile (Stout & Dasgupta, 2011).
- ✓ 3 bambine giudicano di **maggior successo** le donne che svolgono professioni tipicamente maschili (Vervecken, Hannover, & Wolter, 2013).
- ✓ Bambine percepiscono le professioni tipicamente maschili come **meno difficili e più accessibili**

1

LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE ... aumentando la diversità

Strategie per rendere il linguaggio inclusivo (in italiano=)

- ✓ Le persone che ... invece di: gli studenti.
- ✓ Non usare «uomini» per riferirsi al genere umano
- ✓ Usare i titoli al femminile: avvocata, fisica, ingegnera
- ✓ Utilizzare coppie di parole: studenti e studentesse
- ✓ Ordine delle parole: nominare prima le donne e poi gli uomini
- ✓ Evitare il linguaggio paternalistico: le donne vengono chiamate ragazze più degli uomini; le donne vengono chiamate signore invece che dott.ssa, etc

→
CREARE SITUAZIONI IN CUI SIA MENO PROBABILE CHE GLI
STEREOTIPI DI ATTIVINO (E VENGA NO UTILIZZATI)

Quando?

- In aula e durante gli esami
- Nelle selezioni (per cdl o dottorato)
- Nelle valutazioni di carriera



Come?



- 1) LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE
- 2) RIDURRE L'AMBIGUITA'
- 3) AUMENTARE LA MOTIVAZIONE ALL'ACCURATEZZA

2

RIDURRE L'AMBIGUITA'

Raccogliere più informazioni possibile

- ❑ Non basarsi solo sul CV o solo sul colloquio, usare tutte le informazioni disponibili e se non sono disponibili, cercarle
- ❑ **Attenzione alle lettere di raccomandazione!** Analisi delle lettere di raccomandazioni di candidati e candidate a posizioni accademiche in Biologia
 - ✓ I candidate maschi sono descritti con più parole “straordinarie” (outstanding, unique) delle donne, descritte con termini legati alla dimensione di communalità (cooperative, nice).
 - ✓ Candidate descritte con tratti communal hanno meno probabilità di essere selezionate
- **Raccogliere informazioni individuali di qualità:**
 - ✓ Focalizzarsi su informazioni rilevanti per il lavoro e che siano diagnostiche delle possibilità di successo
 - ✓ Se il lavoro è svolto in gruppo, ottenere informazioni sulla performance individuale

2

RIDURRE L'AMBIGUITA'

DEFINIRE CRITERI CHIARI E SPECIFICI

SHIFTING STANDARDS

- Fenomeno per cui Vengono settati standard differenti per valutare la competenza di donne e uomini
 - Primo step: gli standard minimi sono settati all'interno della categoria e sono più bassi per le donne (“è competente per essere una donna!”)
 - Secondo step: alle donne è richiesto di portare più evidenze di competenza rispetto agli uomini per raggiungere lo stesso risultato
- Per le donne è relativamente facile avere gli standard minimi di competenza, ma è più difficile confermare la propria competenza nelle fasi successive di valutazione

2

RIDURRE L'AMBIGUITA'

DEFINIRE CRITERI CHIARI E SPECIFICI

- Definire cosa sia l'eccellenza per voi: specifiche conoscenze, competenze , e abilità relazionali
- I criteri di valutazione devono essere concreti e utilizzati per tutti

Se il criterio è essere sicura di sé, competitiva o assertiva, allora è più probabile che ci siano meno donne adatte alla posizione rispetto agli uomini

→
CREARE SITUAZIONI IN CUI SIA MENO PROBABILE CHE GLI
STEREOTIPI DI ATTIVINO (E VENGA NO UTILIZZATI)

Quando?

- In aula e durante gli esami
- Nelle selezioni (per cdl o dottorato)
- Nelle valutazioni di carriera



Come?



- 1) LIMITARE LA SALIENZA DEL GENERE
- 2) RIDURRE L'AMBIGUITA'
- 3) AUMENTARE LA MOTIVAZIONE ALL'ACCURATEZZA

3

MOTIVARE ALL'ACCURATEZZA

Solitamente la nostra mente opera con il principio del minimo sforzo utilizzando minori risorse cognitive possibili

→ Terreno fertile per utilizzo degli stereotipi

- Quando siamo motivate ad essere accurate usiamo più energie cognitive per formarci un'impressione precisa degli altri

Come si aumenta l'accuratezza?

- Chi valuta dovrebbe avere una futura **relazione di interdipendenza** con chi viene valutato
- Chi valuta dovrebbe poi **giustificare il proprio giudizio**
 - Prendere appunti durante i colloqui
 - essere più attenti alla performance, etc
- Mettere a disposizione di chi valuta **tempo e risorse**

Quindi ...

- Gli stereotipi di genere agiscono a livello implicito ed automatico e sono quindi utilizzati per riempire gli spazi vuoti lasciati dall'ambiguità
- La convinzione di essere oggettivi e invulnerabili ai bias accresce la probabilità di prendere decisioni inique
- Utilizzare **commissioni miste per genere** e **modelli di ruolo raggiungibili**
- Utilizzare un **linguaggio equo di genere**
- Stabilire criteri di valutazione specifici e chiari
- Motivare chi valuta ad essere **accurate** e renderle **responsabili** della loro decisioni
- **Interdipendenza** tra valutatori e chi viene valutato – ad esempio tutor e PhD student
- Dare ai valutatori **informazioni, tempo e risorse**
- Aspettarsi più difficoltà da parte di persone appartenenti a gruppi stereotipati nel mostrare performance eccezionali ed eccellenti

ROUTES EXIST BUT ARE FULL OF TWIST AND TURNS

Eagly & Carli

Associazioni stereotipiche svantaggiose per le donne

DOUBLE BIND

Gli uomini come gruppo hanno dalla loro parte stipendi più alti e promozioni più veloci

Le donne si prendono meno rischi perchè non paga

CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

Gli uomini si prendono più responsabilità ma le richieste sul lavoro e nella cura dei figli sono aumentate
Riguarda anche le donne senza figli (Maybe Baby)

ALL LABYRINTHS HAVE A VIABLE ROUTE TO THE CENTRE

Non considerare le donne come un
unico gruppo (intersezionalità)

Interventi organizzativi su più fronti
Consapevolezza dell'esistenza del "labirinto"



KALEIDOS

GENERE E PLURALITÀ NELLA SCIENZA

25 ottobre 2023
ore 15:00



AFFRONTARE I GENDER BIAS NELLE VALUTAZIONI ACCADEMICHE

Prof.ssa Michela Menegatti
Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"
Alma Mater Studiorum Università di Bologna