



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia**

**Corso di laurea magistrale in Psicologia Sociale,  
del Lavoro e della Comunicazione**

**Tesi di laurea magistrale**

**Sottorappresentazione delle donne in politica: uno studio per le  
preferenze di genere per un candidato sindaco**

**Under-representation of women in politics: a study on gender preferences  
for an applicant major**

*Relatrice*

**Prof.ssa Maria Rosaria Cadinu**

*Laureanda:* Caffi Chiara

*Matricola:* 1230552

**Anno Accademico 2021/2022**

*A me stessa.*

# INDICE

## IL PREGIUDIZIO

|   |    |
|---|----|
| 1. Il pregiudizio e gli stereotipi.....   | 5  |
| 2. Gli stereotipi di genere.....  | 6  |
| 3. Role Congruity Theory .....  | 6  |
| 4. Stereotipi ambivalenti e pregiudizio paternalistico.....                       | 9  |
| 5. Sessismo ambivalente.....  | 11 |
| 6. Glass ceiling effect e Glass cliff: gli sbarramenti alle donne nel lavoro..... | 13 |
| 7. Queen bee: donne nemiche delle donne.....                                      | 15 |

## LE DONNE E LA POLITICA

|   |    |
|---|----|
| 1. La conquista del diritto al voto alle donne: elettorato passivo ed attivo..... | 17 |
| 2. Quote Rosa.....  | 19 |
| 3. Sottorappresentazione delle donne in politica.....                             | 19 |
| 4. Carisma e leadership.....  | 21 |

## LA RICERCA

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 1. Ipotesi di ricerca..... | 22 |
|----------------------------|----|

## METODO

|  |    |
|--|----|
| 1. I partecipanti .....                        | 23 |
| 2. Il questionario.....                        | 23 |
| 3. Manipolazione del requisito.....            | 23 |
| 4. Manipolazione del genere.....               | 24 |
| 5. Adeguatezza del candidato.....              | 24 |
| 6. Percezione del candidato.....               | 24 |
| 7. Favoritismo per gli uomini in politica..... | 25 |
| 8. Dati anagrafici.....                        | 25 |
| 9. Controllo della manipolazione .....         | 25 |
| 10. Il consenso informato.....                 | 25 |
| 11. Somministrazione.....                      | 26 |

## **RISULTATI**

|   |    |
|---|----|
| 1. Variabili.....   | 27 |
| 2. Il campione.....   | 27 |
| 3. Affidabilità delle scale .....   | 27 |
| 4. Risultati ottenuti .....   | 28 |
| a. Adeguatezza del candidato.....   | 28 |
| b. Competenza.....  | 29 |
| c. Moralità.....  | 29 |
| d. Calore.....  | 30 |
| 5. Effetti di moderazione della variabile favoritismo per gli uomini in politica..... | 30 |

## **DISCUSSIONE**

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. Analisi dei risultati..... | 31 |
| 2. Limiti.....                | 34 |
| 3. Prospettive future.....    | 34 |

## **BIBLIOGRAFIA.....38**

## **ALLEGATI.....41**

## IL PREGIUDIZIO

“La donna partecipa a tutte le attività così come l’uomo, pur essendo più debole dell’uomo in ognuna di esse.” (Platone, Repubblica). Da questa frase sentenziata in una delle opere di maggiore rilievo di Platone sono passati più di 2000 anni, tuttavia, per quanto lontana ci possa sembrare dal sentire sociale di oggi, non può essere così scontato ritenere che questo pensiero non faccia più parte del mondo odierno. Il ruolo della donna è stato per anni relegato a funzioni subalterne a quelle dell’uomo, a quelle di cura o a impieghi lavorativi che sono stati stereotipicamente attribuiti alla figura femminile per decenni. Oggi lo scenario è decisamente migliorato rispetto a quello che solo due generazioni fa era lo status della donna, ma i diritti e il rispetto guadagnato negli ultimi decenni non sono sufficienti a parlare di equità e pari opportunità nell’effettiva realtà delle cose. Ecco perchè nel 2022 è ancora opportuno e necessario parlare di pregiudizio e di stereotipi, di sottorappresentazione delle donne in ambiti lavorativi che vanno dalla politica alla dirigenza, di soffitto di cristallo e di gender gap. All’interno di questi fenomeni sociali che vedono la donna in difficoltà ad autoaffermarsi e a far riconoscere il suo valore, il pregiudizio è una delle componenti centrali da cui possono partire comportamenti e atteggiamenti più o meno espliciti di discriminazione, ed è per questo fondamentale comprenderne la natura e le motivazioni psicosociali sottostanti il fenomeno.

### ***1. Il pregiudizio e gli stereotipi***

Secondo la prima definizione fornita da Allport nel suo testo *La natura del pregiudizio* (1954), il pregiudizio è <<un’antipatia fondata su una generalizzazione falsa ed inflessibile. Può essere sentito internamente o espresso. Può essere diretto verso un gruppo nel suo complesso o verso un individuo in quanto membro di quel gruppo>>. Stando alla sua teorizzazione, dunque, il pregiudizio viene associato ad una valutazione negativa, o più precisamente si riferisce ad un atteggiamento ostile nei confronti di uno stimolo. Tale stimolo viene identificato come un gruppo o un membro di esso il quale viene giudicato in maniera negativa solo per la mera appartenenza ad una categoria sociale. La valutazione negativa di un gruppo, e conseguentemente di tutti i suoi membri, trae le sue origini dagli stereotipi. Possiamo considerare lo stereotipo come un sistema di credenze nel quale specifiche caratteristiche psicologiche vengono attribuite più o meno indiscriminatamente ai membri di un gruppo (Allport, 1954). Tale opinione, dunque, risulta essere assolutamente preconstituita e infondata ma, nonostante la mancanza spesso di prove che supportino la valutazione, può essere particolarmente difficile da estirpare.

Non sempre, però, chi possiede una valutazione negativa di uno stimolo sociale ne è consapevole.

In merito a questo, infatti, la letteratura ha distinto un pregiudizio esplicito che conduce consapevolmente ad una valutazione negativa di un outgroup i cui preconcetti possono essere identificabili nei ricordi e negli apprendimenti della persona; e un pregiudizio implicito il quale associa in maniera automatica non consapevole un giudizio negativo ad uno stimolo sociale (Cunningham, Banaji, 2004). Considerata, dunque, la loro differente natura, anche la misurazione delle due tipologie di pregiudizio prevede delle differenze. Mentre il pregiudizio esplicito viene rilevato tramite questionari e scale di misura (si pensi a strumenti che mirano alla rilevazione del pregiudizio razziale come la “Attitude towards black scale” e la “Modern racism scale”), il pregiudizio implicito richiede l’utilizzo di misure implicite che attivino la valutazione negativa in maniera automatica (Brauer, Wasel, 200). Lo strumento attualmente più utilizzato per questo tipo di misurazione è l’IAT (implicit association test), il quale misura gli atteggiamenti impliciti esaminando le associazioni automatiche tra stimoli di varia natura ed attributi positivi e negativi.

## ***2. Gli stereotipi di genere***

“Le donne provengono dal pianeta Venere, gli uomini da Marte”. Con questa metafora utilizzata in un saggio di recente pubblicazione di Ellemers (2018) si fa riferimento in maniera più o meno palese alla tendenza a supporre che uomini e donne siano così distanti nei modi di agire, di pensare e di vivere al punto da credere, metaforicamente, che provengano da mondi diversi (Ellemers, 2018). Eppure, le differenze che si ritiene esistano tra i due generi non dipendono da come uomo e donna realmente sono nella loro natura, piuttosto da come l’individuo pensa debbano comportarsi. Così facendo lo stereotipo di genere si ascrive a pensiero prescrittivo, in cui si attribuiscono caratteristiche tipiche ad un individuo sulla base della sua appartenenza biologica (Ellemers, 2018).

In passato, gli stereotipi di genere sono stati imputabili proprio alla biologia ed alle differenze intrinseche nella natura di uomini e donne. La forza fisica dell’uomo, ad esempio, sarebbe ascrivibile ai livelli di testosterone, mentre la capacità delle donne nelle azioni di cura sarebbero imputabili all’ormone dell’ossitocina (Ellemers, 2018). Tale ipotesi, tuttavia, non rispecchia il parere scientifico di molti studiosi che in opposizione a ciò sono giunti alla conclusione che il cervello dell’uomo e della donna non presentino differenze né di volume né di connessione tra le aree (Joel et al. 2015), dunque gli stereotipi non sarebbero giustificabili sulla base di una presunta differenza biologica. Nonostante tutto, gli stereotipi continuano ad essere presenti e ad influenzare non solo i giudizi ma creano delle significative aspettative di

comportamento in base all'appartenenza di genere. Ecco perché ci si aspetta che un uomo sia assertivo e competente mentre una donna abbia propensione per le mansioni di cura e per le dinamiche relazionali (Kite et al, 2018). La conseguenza di tale fenomeno è possibile osservarla nelle diverse percentuali di occupazioni di uomini e donne in settori e mansioni diverse, tipicamente riconducibili ad un genere o all'altro. Un recente studio ha dimostrato che le donne impiegano circa 50 minuti in più della loro giornata ad occuparsi di faccende domestiche e familiari, indipendentemente dalla loro posizione sociale (Bur, Labour Stat, 2016), o che professioni come l'infermieristica sono dominate dalla presenza femminile al contrario delle forze armate che contano una notevole percentuale superiore di uomini rispetto alle donne (Jarman et al, 2016).

Lo stereotipo, dunque, influisce sulla modalità con cui giudichiamo uomini e donne, in merito alle caratteristiche che “dovrebbero” avere, rientrando così perfettamente nel loro gruppo di appartenenza. Tale distinzione influenza anche le modalità con le quali si valutano, in fase di selezione, curriculum vitae perfettamente identici di candidati di genere maschile e femminile. Al netto delle loro competenze, infatti, recenti studi hanno dimostrato che l'uomo tende ad essere valutato come più competente rispetto alla candidata donna nonostante l'assenza di differenze oggettive che giustifichino tale percezione (Leslie, 2015). La letteratura odierna è costellata da esempi e ricerche che attestino quanto questi bias siano presenti non solo nel mondo del lavoro, ma nella società in generale. La domanda che, a questo punto, può essere necessario porsi è: possiamo evitare gli stereotipi di genere? La risposta non è così ovvia, larga parte di giudizi e valutazioni basate sullo stereotipo di genere ha una natura implicita e non consapevole, per questo più difficile da estirpare.

Un test IAT (test di associazione implicita) rivela che figure di volti femminili vengono associati con più velocità a termini che rimandano a dimensioni quali famiglia, figli, cura della casa, anche in quei soggetti che apertamente dichiarano di non aver alcun pregiudizio (Greenwald e Banaji, 1995). Dunque, nonostante i grandi sforzi, l'informazione e la formazione sulla parità di genere, è plausibile che lo stereotipo implicito continui ad influenzare il giudizio e la valutazione. Resta di fondamentale importanza, comunque, lavorare affinché ci sia consapevolezza e partire da questa per poter parlare davvero di equità.

### ***3. Role Congruity Theory***

Il concetto di leadership è da sempre stato legato alla figura del maschile, in maniera trasversale rispetto ai suoi ambiti di applicazione, che fossero politici, aziendali, sociali era consuetudine che ad una posizione di potere si associasse la figura di un uomo (Eagly&Karau,

2002). Tale rappresentazione del concetto ha provocato una scarsa distribuzione delle donne all'interno degli ambienti decisionali. Gli studiosi hanno definito questo quadro di disomogeneità di genere come il "pipeline problem" (Eagly, Karau, 2002) attribuendo come causa della mancanza di figure femminili ai livelli alti della gerarchia le responsabilità che le donne, anche in quanto madri in atto o in potenza, avrebbero nei confronti del loro nucleo familiare (Greenhaus&Parasunamann, 1999) uniti alla mancanza di tratti di personalità e caratteriali tipici di posizioni dirigenziali (Browne, 1999).

Eppure, la spiegazione sembra avere delle radici più profonde che afferiscono alla sfera del pregiudizio di genere e di violazione delle norme dettate da questo.

Il genere, infatti, rappresenta la categorizzazione più forte che l'essere umano mette in atto quando si trova davanti ad una figura sociale, è dimostrato che i suoi effetti siano anche più forti di quelli provocati dall'appartenenza etnica, dall'età e dal tipo di occupazione (Fiske, Haslam, & Fiske, 1991) ed è quindi facilmente attivato nelle menti delle persone.

Il genere, inoltre, si accompagna ad una costruzione sociale in cui l'essere uomini o donne non denota solo una pura caratteristica fisica ma attiva le norme di comportamento associate alla propria appartenenza categoriale. Il ruolo di genere, dunque, assume la forma di norme sia di natura descrittiva che prescrittiva e forniscono una guida rispetto ai comportamenti attesi nei vari ambiti della propria vita (Eagly, Karau, 2002).

Il pregiudizio nei confronti delle donne che ricoprono o si candidano a ricoprire una posizione di leadership è attribuibile all'incompatibilità tra le caratteristiche tipicamente attribuite alla figura femminile e quelle che invece si presuppone debba possedere un leader. Le caratteristiche della leadership come l'agentività e le capacità decisionali, facendo parte di un repertorio prettamente maschile, andrebbero in contraddizione con la posizione ricoperta invece da una donna (Shein, 1973). Secondo la Role congruity theory, dunque, le donne che ricoprono posizioni di leadership sperimenterebbero due tipologie di pregiudizio: L'una basata su una valutazione negativa in quanto ricoprirebbero una posizione che, per le sue caratteristiche, viene considerata maggiormente alla portata di quelli che sono gli attributi maschili, l'altra dovuta al fatto che assumere su di sé i comportamenti tipici di un ruolo manageriale non sia opportuno per una donna in quanto va in direzione contraria alla natura descrittiva dello stereotipo (Eagly e Karau, 2002). Il paradosso di ciò si crea nel momento in cui una donna di potere, che ricopre in maniera adeguata il proprio ruolo manageriale e direttivo, stimola valutazioni negative come l'essere subdola, egoista, ostile o che addirittura non abbia la capacità di separare le proprie emozioni dalle valutazioni obiettive che il suo lavoro richiederebbe (Heilman et al.s, 1995), valutazione che avrebbe tratti differenti se a

ricoprire la posizione fosse un uomo. Le dimostrazioni di questo fenomeno nella storia delle donne leader sono notevoli, si pensi a Margaret Thatcher che fu definita “The iron lady” proprio a sottolineare la durezza del suo carattere, oppure ad Angela Merkel, cancelliera tedesca per quindici anni, alla quale è stata associata la stessa etichetta.

La discrepanza così percepita tra il ruolo di leadership e le caratteristiche possedute da una donna può comportare nelle donne una diminuzione delle aspettative di successo, della propria autostima ed un innalzamento, invece, delle possibilità di fallimento, nonché ad una diminuzione della scelta di aspirare a posizioni di questo tipo (Heilman, 1983).

All’interno del quadro dei pregiudizi di genere, un ruolo rilevante, inoltre, sembra essere quello ricoperto dall’aspetto estetico delle donne che si avvicinano a ricoprire ruoli manageriali. Alcuni esperimenti hanno dimostrato che le donne che si candidavano per posizioni di leadership e che erano percepite come esteticamente molto attraenti, attivando lo stereotipo di genere in maniera più esplicita, tendevano a ricevere valutazioni più negative rispetto alle altre candidate che invece avevano caratteristiche fisiche meno riconducibili al genere (Heilman & Saruwatari, 1979).

In conclusione, nonostante gli studi sulla discriminazione nei confronti delle donne leader, specialmente in fase di accesso alla posizione, conducano ad oggi a risultati contrastanti tra di loro, la tendenza a preferire un uomo per una carica manageriale piuttosto che una donna può risultare ancora presente (Bergmann, 1989). Il fenomeno ha aperto le porte a numerose spiegazioni del disaccordo tra il pregiudizio, che si configurerebbe come una valutazione negativa in generale rispetto ad un gruppo sociale (Allport, 1954), ed il caso delle donne per le quali determinate situazioni di discriminazioni sono confinabili ad alcuni ambiti nello specifico. La risposta alla distanza tra i due fenomeni è da ricercare all’interno del sessismo benevolo, teoria proposta da Glick e Fiske, che verrà approfondito nei paragrafi successivi.

#### ***4. Stereotipi ambivalenti e pregiudizio paternalistico***

Quando si pensa a cosa sia un pregiudizio la prima idea che viene in mente è che sia una caratteristica negativa attribuita ad un gruppo o parte di esso, Allport nel 1954 lo definì come un “antipatia” collegando così il concetto ad una sensazione negativa. Esistono, tuttavia, stereotipi e pregiudizi nei confronti di gruppi di minoranza che uniscono aspetti di ostilità a credenze favorevoli, tali pregiudizi sono stati definiti ambivalenti (Glick e Fiske, 2001) e sono il risultato di meccanismi strutturali dei gruppi all’interno della società, basati su delicati processi di dominanza e sottomissione.

Secondo i due autori, la tassonomia del pregiudizio si articola su quattro dimensioni

fondamentali: la dimensione della dominanza e della subordinazione, in cui uno dei due gruppi esercita un potere sull'altro che invece si trova in una posizione di sottomissione, e le dimensioni di cooperatività e competizione in cui da un lato i gruppi necessitano l'uno dell'altro per la sopravvivenza, dall'altro invece sono in conflitto per il successo. Il pregiudizio ambivalente, nello specifico nella sua forma paternalistica, si inserisce in quelle relazioni di subordinazione ma al tempo stesso di cooperazione, caratterizzando il gruppo sottomesso come caloroso, altruista, sincero, comprensivo, costellato da aggettivi positivi che hanno l'obiettivo di mantenere lo status quo di sottomissione ma al tempo stesso di fornire al gruppo una valenza positiva nella quale riconoscersi (Glick e Fiske, 2001). Tali caratterizzazioni positive sono quelle definite come "vantaggiose per gli altri" (Peeters e Czapinski, 1990) e dunque si inseriscono nel quadro di subordinazione che il pregiudizio paternalistico tende a mantenere.

La manifestazione forse più ampia ed immediata che nella società possiamo osservare del pregiudizio paternalistico è quella esistente tra uomini e donne. Gli uomini, infatti, in maniera più o meno generalizzata, detengono aspetti di status elevato e potere rispetto alle donne, le quali sono fondamentali per le funzioni biologiche e di riproduzione (Glick e Fiske, 2001). Lo stereotipo ambivalente della donna si costruisce attorno al suo essere caratterizzata come calorosa, indispensabile per l'uomo nella sua sopravvivenza, ma non competente o indipendente, raffigurando così l'immagine di un individuo che è indispensabile ma al tempo stesso ha bisogno di protezione paternalistica.

Secondo Erica Jong << le donne sono il solo gruppo sfruttato nella storia ad essere stato idealizzato nella loro assenza di potere >>. Attraverso la narrazione del genere femminile come creature nate per l'accudimento e la vita familiare, infatti, si è sacrificata un'immagine di competenza e ambizione. Ed è proprio attraverso il pregiudizio paternalistico, con i suoi aspetti positivi di calore, che è stato possibile diminuire la resistenza dei gruppi subordinati, come le donne, alla discriminazione (Jakman, 1994). L'attribuzione dei tratti positivi del calore ha fornito ai gruppi subordinati, in questo caso le donne, una differenziazione positiva e ha creato così la giustificazione del sistema che concorre a mantenere lo stato di subordinazione (Jost & Banaji, 1994).

La prospettiva dello stereotipo ambivalente e del pregiudizio paternalistico forniscono una nuova chiave di lettura non solo all'assetto sociale dei gruppi ma anche delle possibili forme di riduzione del pregiudizio. Secondo la teoria di Gonzalez e Brown (1999) la modalità utile per cercare di ridurre il pregiudizio in tutte le sue forme sarebbe da ricercare nelle relazioni strutturali esistenti tra gruppi di dominanza e di subordinazione. La riduzione del pregiudizio porrebbe le

sue radici nella distintività positiva di ogni gruppo, caratterizzato da abilità uniche e differenti dagli altri; tuttavia, tale presupposto necessita della presenza di uno status paritario tra tutte le componenti della società. Solo pareggiando le condizioni di status sarebbe possibile definire ogni gruppo come complementare all'altro e conseguentemente non in competizione ma necessario al funzionamento ottimale della società (Gozales, Brown, 199).

### **5. *Sessismo ambivalente***

L'occupazione delle donne in ambito manageriale nel 2018 in Europa era del 34%, nessuno degli stati membri dell'UE presentava un tasso superiore o uguale al 50%. Sono dati Eurostat che fanno riflettere e pongono delle domande su quali possano essere le cause e i motivi di tale sottorappresentazione. Certo, sarebbe necessario analizzare le variabili sociodemografiche di ogni paese, andando ad approfondire la questione stato per stato. Tuttavia, al netto di differenze, la natura di un quadro di questo tipo può essere ricercata ancora una volta negli stereotipi di genere e nel loro impatto sulle possibilità delle donne di farsi avanti in contesti lavorativi e sociali strutturati in prevalenza da uomini. Il fenomeno del sessismo ambivalente, studiato da Glick e Fiske agli inizi degli anni 2000, pone la sua attenzione sul pregiudizio nei confronti delle donne e fornisce un'interessante chiave di lettura rispetto a numeri di questo tipo. La teoria nasce dal presupposto che uomini e donne vivano in una relazione fatta di differenze di potere e interdipendenza emotiva (Glick e Fiske, 1999) in cui l'uomo ha una posizione di dominanza per quanto concerne la sua presenza in ruoli di alto status sociale (si pensi a posizioni governative, di leadership, di prestigio), e al contempo dipenda dalla donna per il soddisfacimento delle relazioni intime (vedi paragrafo 3). Tali relazioni di dominanza e subordinazione forniscono la base della società patriarcale che, nonostante gli innumerevoli progressi storici e sociali, rimane comunque un fenomeno molto presente anche all'interno di quelle società che si professano essere egalarie nelle relazioni di genere. Secondo Glick e Fiske il patriarcato si sviluppa sotto due facce della stessa medaglia: una componente di dominanza in cui gli uomini devono imporre il loro potere sulle donne (nel timore, tra l'altro, che queste possano prendere il sopravvento su di loro); ed una componente di matrice protettiva nella quale l'uomo deve assicurare protezione alla donna che dipende, nella sua natura, dall'uomo. È proprio da queste formulazioni che il sessismo, esattamente come il paternalismo, si sviluppa nella sua doppia faccia. Il modello teorico del sessismo ambivalente, infatti, prevede l'esistenza di due componenti: una parte ostile in cui la donna non solo è concepita come inferiore ma anche come individuo che ricerca il controllo sul genere maschile attraverso il femminismo e la sessualità (Manganelli, Bobbio, Canova,

2012); ed una parte di sessismo benevolo in cui la figura femminile necessita dell'uomo, esattamente come nel paternalismo protettivo, per la sua sicurezza (Manganelli, Bobbio, Canova, 2012).

L'atteggiamento di sessismo benevolo consiste nell'attribuire alla donna caratteristiche stereotipiche come quelle di cura, accudimento, ricerca di intimità e relazione, prosocialità, ma soprattutto vede la figura femminile come adatta a ruoli che rispecchiano perfettamente queste caratteristiche (Tavris e Wade, 1984). Da ciò nasce la difficoltà per le donne di ottenere impieghi in ruoli di leadership che, facendo riferimento al dominio della competenza e non a quello del calore, rientrano in un ambito quasi prettamente maschile (Eagly e Klonsky, 1992). Recenti ricerche hanno dimostrato che le due componenti del sessismo ambivalente, ostile e benevola, risultano positivamente correlate negli uomini anche se in una matrice conflittuale, considerata la natura delle credenze (Cacioppo e Bernston, 1994). La struttura ambivalente del fenomeno risiede nell'ambivalenza stessa degli atteggiamenti, ma le due componenti possono essere riferite a sottogruppi diversi di donne: l'uno, che diviene oggetto di sessismo benevolo, è composto da donne che incarnano i valori e le caratteristiche della tradizione, l'altro composto da donne che si distaccano da una visione prescrittiva della figura femminile, che violano i ruoli di genere e generano sentimenti di ostilità (Glick e Fiske, 1996). La differenziazione della categoria femminile in due sottogruppi fornisce un aiuto alla giustificazione degli atteggiamenti ambivalenti, arrivando ad affermare così che non si hanno considerazioni negative dell'intero gruppo, bensì solo di alcuni elementi appartenenti ad esso.

Le conseguenze del sessismo sono molte e ricadono nello specifico sulle donne che tentano la loro carriera con posizioni manageriali e di leadership. Uno studio ha riportato come il sessismo ostile e il favoritismo per un'organizzazione sociale di tipo patriarcale diminuivano l'atteggiamento di sostegno dei confronti delle donne manager (Sakalli-Ugurlu e Beydogan, 2002), o ancora che il sessismo ostile prevedesse un maggior sostegno per un candidato uomo ad una posizione dirigenziale (Manganelli, Bobbio, Volpato, 2009). Per quanto concerne il sessismo benevolo nello specifico, i risultati di ricerca attualmente riportano risultati ancora non univoci. Secondo il modello di "*Opposing process model of benevolent sexism*", il sessismo benevolo ha la capacità di esercitare effetti positivi e negativi contemporaneamente su politiche di innalzamento o attenuazione della gerarchia sociale. Tuttavia, quando la correlazione tra la dimensione benevola ed ostile del sessismo viene statisticamente controllata, l'effetto del sessismo benevolo diviene preponderante e agisce a favore di politiche a favore dell'uguaglianza di genere (Sibley e Perry, 2010).

## 6. *Glass ceiling effect e Glass cliff: gli sbarramenti alle donne nel lavoro*

Oltre le potenziali difficoltà provocate dal sessismo, sono numerose le evidenze che segnalano come la difficoltà delle donne ad entrare nei contesti lavorativi, specialmente in ruoli manageriali e di leadership, siano ancora numerose (Bowling, 2006). I dati ci aiutano a delineare meglio la grandezza e la significatività del fenomeno: nel 2005 secondo l'Unione Europea solo il 10% di donne era inserito nei consigli di amministrazione del 50 società più importanti quotate in borsa; nel 2009 nel parlamento inglese solo il 15% dei seggi erano occupati da donne nel 2009, percentuale che sale al 21% nel Parlamento Europeo (Ryan, Haslam, 2010).

Nel corso degli anni si è cercato di dare un nome alle possibili cause della sottorappresentazione delle donne in contesti politici, istituzionali e manageriali, a tal proposito uno dei fenomeni più studiati ed indagati dalla letteratura è il *Glass Ceiling Effect*, o anche detto Soffitto di Cristallo. Il termine è stato utilizzato per la prima volta da Hymowitz e Schellhardt sul *Wall Street Journal* per indicare una <<barriera trasparente che tiene lontane le donne da certi livelli nelle società>>. Il fenomeno è stato poi teorizzato da diversi studiosi che lo hanno definito come una disparità causata dal genere o dalla razza, non riconducibile dunque a qualsiasi altro fattore rilevante per il lavoro. Si tratta nello specifico della difficoltà di avanzamento delle donne in posizioni di potere e non sull'intera gerarchia di comando per cui si tratterebbe solo di discriminazione di genere (Cotter, Hermsen, 2001). Si presenta, inoltre, come più consistente durante l'avanzamento della carriera. Questo significa che le donne, nel loro percorso lavorativo, incontrano quelli che sono dei veri e propri sbarramenti verso le posizioni più elevate in termini di potere decisionale e leadership (Cotter, Hermsen, 2001).

Nel caso delle discriminazioni di genere, il motivo di tale sbarramento è possibile riscontrarlo nell'attribuire a posizioni di leadership caratteristiche prettamente considerate maschili come ambizione, assertività, capacità dirigenziali (Croson, Gneezy, 2009). Inoltre secondo la Role Conguity Theory, precedentemente illustrata, lo svantaggio esperito dalle donne nell'assunzione di posizioni di rilievo è da ricercare nel conflitto tra il ruolo della donna nel contesto sociale (cura, accudimento) e le caratteristiche richieste da una posizione di leadership come l'agentività (Eagly e Karau, 2002).

Ma cosa accade quando una donna riesce a "sfondare" il soffitto e ad essere scelta per una posizione di alto status? Recenti studi hanno dimostrato la tendenza a scegliere figure femminili per posizioni di leadership e manageriali quando la società è in crisi, e dunque c'è un'alta possibilità di fallimento e di conseguenze negative per il lavoratore (Ryan, Haslam, Kulich, 2010).

Il fenomeno viene definito Glass Cliff e pare essere una combinazione di diversi fattori, tra cui la presenza di un manifesto atteggiamento sessista, unitamente alla volontà di mettere le figure femminili a rischio con maggiori possibilità che queste decidano di lasciare il proprio lavoro (Ryan, Haslam, 2005) e di risultare incolpabili per insuccessi che non sono una loro responsabilità.

Il fenomeno sottolinea che, per quelle donne che riescono a “sfondare” la barriera del soffitto le disparità non sono terminate anzi, nelle loro posizioni di leadership incontrano meno sostegno da parte dei colleghi, un peggior bilanciamento lavoro – vita privata e ridotte capacità di decision-making (Haslam, Ryan, 2005). In ambito politico, inoltre, recenti ricerche dimostrano che le figure femminili vengono proposte in seggi dove la probabilità di vittoria per il partito è scarsa mentre gli uomini vengono inseriti in posizioni dove il partito ha già ottenuto numerosi successi e dunque ha più probabilità di ottenere l’incarico alle elezioni (Ryan, Haslam, Kulich, 2001). Uno studio condotto in UK nel 2005 ha confermato questa tendenza: le donne vengono selezionate per candidature in sedi a rischio molto di più rispetto ai loro concorrenti uomini e dunque vanno incontro ad una percentuale maggiore di insuccessi. La scelta di una candidata donna per una posizione a scarsa probabilità di successo non dipendeva da una minore competenza rispetto al candidato uomo, non erano presenti differenze in termini di qualità e caratteristiche determinanti per la vittoria, il che suggerisce una scelta dettata dal genere e dal porre la figura femminile in situazioni dove il successo è poco probabile (Ryan, Haslam, Kulich, 2009).

I dati di tale ricerca dunque dimostrano che, anche quando la donna riesce ad andare oltre il glass ceiling e raggiungere posizioni di potere e di leadership, continuano ad insorgere ostacoli, stereotipi e pregiudizi dovuti al genere. In USA una donna eletta con successo all’interno del congresso ha una percentuale del 18% che la sua posizione venga contestata durante il suo mandato, rispetto all’11% della controparte maschile (Ryan, Haslam, Kulich, 2009). In conclusione, dunque, da dati di questo tipo è possibile affermare che candidare una figura femminile per posizioni di rilievo in politica non ha un impatto significativo sulla sottorappresentazione del genere femminile se i seggi in cui viene candidata sono a scarsa probabilità di successo, bensì rafforza la narrazione del genere femminile come inadatto alla carriera politica e scoraggia le donne dall’intraprendere un percorso carriera verso posizioni dirigenziali. Le politiche di Affirmative Action messe in atto per arginare il problema possono aprire la strada alle donne in politica ma dall’altro lato continuano ad avere effetti contrastanti sia in termini di risultati che di opinione pubblica (Ryan, Haslam, Kulich, 2009).

## 7. *Queen bee: donne nemiche delle donne*

Nella maggior parte degli scenari che siamo abituati ad osservare, i comportamenti sessisti e discriminatori sui luoghi di lavoro avvengono da parte degli uomini verso le donne (Brenner, Tomkiewicz, & Schein, 1989). Ma cosa accade quando sono le donne in primis ad ostacolare l'avanzamento delle colleghe in ambienti a prevalenza maschile? Tale situazione descrive il fenomeno della Queen Bee Syndrome: si identifica, ovvero, come un comportamento agito dalle donne negli ambienti di lavoro attraverso il quale figure femminili che hanno raggiunto posizioni di potere all'interno di una cultura organizzativa a prevalenza maschile non solo legittimano i comportamenti di discriminazione e sessismo ma diventano loro stesse sostenitrici della cultura maschilista che ha sostenuto il loro avanzamento nella gerarchia di potere. In aggiunta a ciò, il fenomeno è caratterizzato anche da una marcata descrizione che le donne fanno di loro stesse attraverso l'uso di aggettivi tipicamente attribuiti al genere maschile, mentre associano i tipici stereotipi genere a donne che non siano loro stesse (Ellemers, Derks, van Laar, 2010). Secondo recenti studi l'insorgenza della sindrome sarebbe da ricercare negli ambienti pregiudizievole in cui le donne intraprendono i loro percorsi di carriera; uno studio di Ellemers (2011) ha dimostrato che la sindrome dell'ape regina, può essere interpretata come una conseguenza delle discriminazioni alle quali le donne che si collocano in alti gradi della gerarchia aziendale hanno dovuto subire nel corso del loro percorso lavorativo. Tuttavia, è possibile una maggiore incidenza del fenomeno in quei soggetti che, in partenza, avevano già una scarsa identificazione con il proprio gruppo di appartenenza, in questo caso il genere femminile. È da aggiungere, inoltre, che il fenomeno può essere rappresentato come strategia di mobilità individuale di fronte alla minaccia della propria identità sociale, ovvero il genere. Quanto meno la definizione del genere risulta centrale alla costruzione della propria identità, tanto più la strategia messa in atto per fronteggiare la minaccia risiederà nell'allontanamento psicologico, tale allontanamento risiede nell'attribuzione alle altre donne di caratteristiche tipicamente femminili e stereotipiche, mentre sia vicina la propria immagine a qualità ed attributi tipicamente maschili (Derks, Van Laar, & Ellemers, 2009; Ellemers).

La figura dell'ape regina, dunque, viene concepita nell'immaginario come la peggior nemica delle donne all'interno degli ambienti lavorativi, al pari se non più della sua controparte maschilista. Recenti evidenze hanno constatato che le dipendenti donne tendono ad essere più critiche nei confronti di altre donne rispetto agli uomini su temi quali impegno sul lavoro, assertività e abilità di leadership (Ellemers et al., 2004; Garcia-Retamero & Lopez-Zafra, 2006); a sostegno di ciò uno studio di Ellemers (2004) ha dimostrato che le docenti donne di

un'Università dell' Olanda tendevano a valutare più negativamente le loro studentesse in merito all'impegno per la propria carriera rispetto agli studenti di genere maschile.

La sindrome dell'ape regina parte da un presupposto, o in termini forse più adatti, un pregiudizio: che le donne, in quanto gruppo soggetto a possibili atti discriminatori, debbano essere sempre solidali tra di loro.

Ci si aspetta che le donne si sostengano e promuovano a vicenda, specialmente in posizioni di management e di leadership, mentre gli uomini rappresenterebbero la categoria che compete per il primo posto (Marvin, 2008). Quando le donne con i loro comportamenti non confermano lo stereotipo di solidarietà e complicità che ci si aspetterebbe sono etichettate come "cattive" ed ampiamente criticate (Marvin, 2008). La rappresentazione di una polarizzazione così forte tra donne che dovrebbero sostenersi e donne che diventano nemiche le une contro le altre non tiene conto del contesto lavorativo nel quale questi comportamenti prendono forma. Spesso, il prezzo per le donne che entrano a far parte di una cultura organizzativa governata dal maschile, che siano ambienti politici, di leadership e management o semplicemente ruoli tipicamente associati agli uomini, è il conformismo alla cultura maschile prevalente (Marshall, 1995). Ne consegue che la loro approvazione passa attraverso la modifica dei loro comportamenti al punto da essere percepite <<più maschili degli uomini>> (Wacjaman, 1998).

Tale situazione provoca un intrinseco conflitto: se le donne abbracciano nei loro comportamenti gli stereotipi femminili, falliscono nel loro essere rappresentative del concetto di manager, se invece rappresentano a pieno la leadership e il potere a scapito della loro femminilità, allora stanno fallendo in quanto donne (Powell e Butterfiel, 2003).

In conclusione, la sindrome dell'ape regina e la sfera di comportamenti ad essa connessi si inseriscono in uno scenario molto più complesso ed articolato del ritenere semplicemente le donne sul lavoro come meno alleate tra di loro. L'idea stessa che una figura femminile di potere debba necessariamente assumersi la responsabilità di altre donne che si inseriscono in quello che viene definito "the management mantel" rischia di portare con sé più stereotipi di quelli che, più o meno esplicitamente, si cerca di contrastare.

Infine, la figura della queen bee come donna che si comporta in maniera pregiudizievole nei confronti di altre donne in contesti lavorativi e che si assimila al genere maschile altro non fa se non perpetrare l'idea che una donna al potere costituisca ancora qualcosa di innaturale e di <<fuori posto>> (Liff e Ward, 2001).

## LE DONNE E LA POLITICA

### *1. La conquista del diritto al voto alle donne: elettorato passivo ed attivo*

Il 2 giugno del 1946 l'Italia viene chiamata a votare per scegliere se essere una monarchia o una repubblica.

Tale data, tuttavia, non rappresenta un momento storico cruciale solo per la scelta presa dal popolo ma anche perché in quell'occasione le donne furono chiamate a votare per la prima volta nella storia del nostro stato. La solennità di quel giorno associa la vittoria della democrazia e della libera scelta dei cittadini al voto di una donna (C. Tripodina, 2016). In quell'occasione, infatti, furono chiamate alle urne oltre 14 milioni di donne che avevano da poco ricevuto il diritto al voto, di queste circa l'89% si recò ad esprimere liberamente il proprio diritto di scelta, per tanto tempo desiderato e combattuto. La data della conquista dell'estensione del diritto di voto anche alle donne è il 1° febbraio del 1945, tuttavia in quell'occasione la legge non concesse alle donne l'elettorato passivo, dunque la possibilità di entrare a far parte delle cariche pubbliche, ma solo l'elettorato attivo, dunque il diritto di recarsi al voto ad esprimere la propria scelta (C. Tripodina, 2016). Solo a partire dal 10 marzo del 1946 la legge dichiara la legittimità alle donne, a partire dal venticinquesimo anno di età, possano far parte dell'Assemblea costituente del paese. Le prime elezioni, complice l'effetto della novità sociale che il diritto di voto femminile comportava, raggiunsero la presenza alla Camera dei Deputati di quarantacinque donne, circa il 7%. La seconda legislatura vide crollare il numero di donne elette per le cariche pubbliche, numeri che nel corso degli anni hanno sì dimostrato la tendenza ad una maggiore apertura nei confronti delle elezioni delle donne nella cosa pubblica, ma che non hanno mai raggiunto, ancora oggi, il vero concetto di parità (C. Tripodina, 2016).

Si sono resi necessari, nel corso del tempo, aggiustamenti non solo da un punto di vista culturale – sia in Italia che in Europa – ma anche interventi di tipo legislativo che fornissero da sostegno per diminuire il gender gap esistente e portare la rappresentanza femminile in politica a livelli che aspirassero all'equità, sia in termini di opportunità che in termini di effettiva percentuale di presenze all'interno degli organi governativi e legislativi.

### *2. Quote Rosa*

L'elezione delle donne in politica a partire dal 1946, anno in cui la legge sancisce non solo l'elettorato attivo, ma anche la possibilità di candidatura e di elezione, si è scontrata con numerosi ostacoli, primo fra tutti nell'immaginario collettivo la responsabilità dettata dai ruoli di genere (M. G. Pacilli, A. Mucchi Faina e M. Berti, 2016). Storicamente, gli attributi maschili di

assertività, indipendenza ed orientamento al successo si associano a posizioni di potere e di leadership, ideali dunque per cariche politiche di rilevanza; per le donne il discorso è differente: gli attributi tipicamente attribuiti loro come l'empatia, la socievolezza e l'orientamento alla relazione sbarrano le porte alla carriera non solo politica, ma trasversalmente rispetto a ruoli manageriali e direttivi (Deaux, Lewis, 1984).

Le donne che decidono di intraprendere la carriera politica, non di rado, si trovano a fronteggiare ambienti lavorativi dove il sessismo rappresenta un ostacolo al loro successo (M. Pacilli, A. Mucchi Faina, M. Berti, 2012). Basti pensare agli esempi dell'Italia in cui l'ex Presidente del consiglio Silvio Berlusconi, riferendosi alla parlamentare Rosy Bindi la definì << più bella che intelligente >> (la Repubblica, 2009). Negli Stati Uniti la candidata Presidente Hilary Clinton fu criticata per le rughe sul suo volto in una foto, in quell'occasione molti dei repubblicani si schierarono apertamente contro la possibilità che una carica così elevata venisse ricoperta non solo da una donna, ma da una donna avanti con gli anni (Mucchi Faina, 2007). In merito al sessismo che imperversa nei paesi e in alcuni ambienti più che in altri, Glick e collaboratori in uno studio del 2000 condotto in 19 paesi, tra cui l'Italia, hanno dimostrato che il sessismo di uno Stato è direttamente collegato alla percentuale di donne che ricoprono cariche istituzionali. Il tema dell'uguaglianza di genere ha oggi un'importanza cruciale nella definizione delle priorità di ogni paese, non a caso è stato inserito come il quinto punto dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e la stessa Ursula Von Der Lyen ha posto la parità di genere tra gli obiettivi fondamentali della Commissione Europea (ONU, 2015).

Volendo osservare ad oggi i tassi di occupazione femminile all'interno del Parlamento italiano, secondo il Servizio di Studi del Parlamento del 2022, l'Italia si colloca al quarantunesimo posto su sessantuno paesi nella classifica per numero di donne in parlamento, con 228 donne parlamentari su un totale di 629, raggiungendo dunque una percentuale di quote rosa pari al 36,3 % (Parlamento italiano, 2018).

I numeri indicano certamente una tendenza in aumento rispetto ai primi anni di legislatura in Italia ma possiamo affermare che tali dati non sono sufficienti per poter parlare davvero di uguaglianza di genere in ambito politico.

A fronte di una situazione nella quale la rappresentanza delle donne in politica e nelle cariche di leadership presenta ancora non solo tassi troppo bassi per parlare di uguaglianza, ma anche delle difficoltà al livello sociale e culturale, quali sono gli strumenti da utilizzare per tentare di raggiungere l'obiettivo della parità? È proprio in questo scenario che si colloca l'introduzione delle così dette "quote rosa".

Il termine quote rosa si riferisce al <<Provvedimento – generalmente temporaneo – volto a

garantire la rappresentatività delle donne nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati [...] attraverso la definizione di una percentuale minima di presenze femminili>> (Parlamento italiano, 2011). La storia dei provvedimenti nati in Italia per garantire un maggior equilibrio di genere all'interno della politica nasce dalle misure dei primi anni del 2012 in ambito locale per ristabilire l'equilibrio di genere nelle giunte e nei consigli regionali fino ad arrivare al 2017, anno in cui attraverso quello che all'epoca venne definito il "Rosatellum" il Parlamento sancì le proprie disposizioni in materia di distribuzione di genere nelle liste elettorali (Parlamento italiano, 2017).

La strategia delle quote rosa si inserisce all'interno di quei provvedimenti che tramite azioni positive punta a promuovere la parità di genere negli organismi politici mirando ad un risultato che, in sostanza, sia visibile e raggiungibile in breve tempo (M. Quagliano, 2012).

Le quote rosa, tuttavia, hanno scatenato nell'opinione pubblica sia pareri favorevoli che contrari. Tra chi è a favore l'idea dominante è che si tratti di un provvedimento che – collocato nella sua definitezza temporale – pone al centro la possibilità di riservare un'uguaglianza a gruppi sociali che sono stati sistematicamente oggetto di una discriminazione nel passato (F. Rigotti, 2000). Secondo Graham la discriminazione positiva, che in questo caso verrebbe portata avanti dalle quote di genere, porrebbe la sua utilità nel contrastare la discriminazione negativa. Secondo tesi a sfavore, invece, l'essere eletti in quanto appartenenti al genere femminile e non tanto, sembrerebbe, per la sua capacità o dote può ledere la dignità della persona nonché mettere in bilico il sistema della democrazia sul quale determinate scelte si fondano (F. Rigotti, 2000).

Il dibattito resta ad oggi ancora attivo sull'argomento, ma più che incentrare l'attenzione sulle varie posizioni sostenute è opportuno domandarsi quali sono i vincoli sociali, culturali e politici con i quali le donne di oggi si trovano a dover affrontare la decisione di intraprendere la carriera politica.

### ***3. Sottorappresentazione delle donne in politica: il doppio nodo tra vita politica e privata***

Sebbene la politica, come abbiamo definito in precedenza, sia stata considerata per molto tempo "un affare per soli uomini" (Pacilli, Faina, Berti, 2012) con il tempo le donne hanno sconfitto la barriera che le identificava come poco adatte alle faccende istituzionali e alle posizioni di leadership fino ad arrivare alla conclusione, in termini generali, che non sia presente un bias sistematico contro le candidature femminili (Lawless, Person, 2008). Si è dovuto ammettere che la loro preparazione e le loro abilità spesso non solo non erano inferiori a quelle della loro controparte maschile, ma che anzi dimostravano di essere più qualificate e preparate per ruoli di spicco nella classe politica (Anzia e Berry, 2011).

Prendendo in esame il contesto americano, con tutte le sue peculiarità, lo studio condotto nel 2018 da Dawn, Lagan, Teele e colleghi ha sostenuto che, sebbene si sia superata l'idea di un costante ed esplicito pregiudizio nei confronti delle figure femminili al potere politico, la liberalizzazione delle loro candidature ha generato la necessità di quello che viene definito "doppio nodo" (Teele, Kalla, Rosenbluth, 2018), che lega il loro successo politico sia alla vita privata che a quella istituzionale. La maggior parte degli aventi diritto al voto negli Stati Uniti, infatti, di fronte alla necessità di scegliere una figura che li rappresenti, preferiscono candidati che sostengano la struttura della famiglia eteronormativa tradizionale, dunque 199 sposati e con figli al seguito (Teele, Kalla, Rosenbluth, 2018). La preferenza dell'elettorato, se pur legittima nella sua espressione, rappresenta però un punto a sfavore per le donne per molteplici ragioni: la gestione degli obblighi familiari, infatti, non ha ancora raggiunto una reale parità tra uomo e donna, ne consegue che la scelta di ricoprire un ruolo politico comporti una doppia fatica sia per una gestione non bilanciata dei doveri genitoriali sia per quelli riferiti al proprio lavoro (Bianchi et al, 2012). Inoltre, proprio in virtù della mala gestione delle incombenze familiari, le donne sposate e con figli sono spesso meno propense ad intraprendere una carriera politica, il che ovviamente incide sulla loro ancora scarsa rappresentazione in politica (Lawless, Fox, 2012). In aggiunta a ciò, un recente studio di Folke e Rickne (2017) ha dimostrato che la percentuale di divorzi aumenta notevolmente per le donne che vengono elette rispetto agli uomini che raggiungono lo stesso tipo di traguardi professionali.

Il risvolto della medaglia è che la sottorappresentazione delle donne in politica non solo è dovuta alla preferenza per donne sposate, che hanno meno tempo da dedicare alla loro carriera politica a causa degli impegni familiari, ma coloro che invece non hanno scelto di avere una famiglia tradizionale al seguito percepiscono di essere meno adatte al ruolo per le preferenze dell'elettorato (Gimenez, 2017).

La scelta di una candidata donna che abbia una struttura familiare tradizionale alle spalle risiede nella credenza che le donne senza figli siano egoiste ed alla ricerca del potere per puro scopo personale (Jamison, 1995).

In conclusione, la fotografia della rappresentanza femminile in politica, almeno nel contesto americano preso qui ad esempio, è quella di una <<candidata femminile con i superpoteri mentre il candidato uomo si gode il lusso di delegare il lavoro familiare agli altri >> (Gimenez et al, 2017) e sebbene le ricerche abbiano dimostrato l'inesistenza di un pregiudizio nei confronti delle candidate donne alle posizioni di potere, i bias che influenzano le decisioni politiche sono ancora molteplici e vanno indagati approfonditamente per restituire un'immagine veritiera della condizione delle donne all'interno degli ambienti politici.

#### 4. *Carisma e leadership*

Il concetto di carisma è stato per la prima volta teorizzato da Max Weber nel 1922 che lo definì come il possesso di poteri straordinari da parte di una persona psicofisica. Nel corso del tempo sono state molte le definizioni attribuite al concetto di carisma: House, Spangler, and Woycke si riferiscono al carisma come << capacità di un leader di esercitare un'influenza diffusa e intensa sulle credenze, valori, comportamenti e prestazioni degli altri attraverso il proprio comportamento, convinzioni, ed esempio personale >> (1996).

Un leader carismatico, dunque, attraverso la condivisione delle proprie idee riesce a suscitare nelle persone che lo seguono la sensazione di poter raggiungere obiettivi straordinari, motivando così i propri dipendenti al completamento degli obiettivi dell'organizzazione all'interno del quale ci si colloca.

Considerata dunque la natura del carisma, non è sbagliato ritenere che possa essere una delle caratteristiche più ricercate all'interno dell'ambito politico nel quale il consenso, il senso di efficacia e di agency sono attributi che possono potenzialmente condurre al successo di un'elezione.

Tuttavia nel corso della storia, l'immaginario collettivo ha sempre di più associato il concetto di carisma ad una specifica di genere – quello maschile- al punto che carisma e “dominanza maschile” sono stati considerati come sinonimi ed attributi intercambiabili (Josse, 2022).

Al pari di altre caratteristiche esaminate in paragrafi precedenti, come competenza e capacità decisionali, anche in questo caso le donne sembrerebbero essere svantaggiate qualora in una determinata posizione lavorativa venisse richiesto come attributo fondamentale il carisma, tendente ad essere attribuito in misura maggiore ad una figura maschile piuttosto che femminile (Eagly&Karau, 2002).

## LA RICERCA

La ricerca nasce con l'obiettivo di comprendere quanto un particolare stereotipo di genere influenzi la disuguaglianza esistente tra uomini e donne all'interno degli ambienti politici. L'interesse è rivolto ad indagare se, rendendo saliente l'importanza del carisma, i partecipanti attribuiscono maggiore competenza e adeguatezza ad un candidato maschio, assumendo che l'idea di un soggetto carismatico si associ più facilmente ad una figura maschile piuttosto che ad una femminile.

### *1. Ipotesi di ricerca*

Le ipotesi di ricerca formulate sono le seguenti:

H1: il candidato di genere maschile, sia considerato più adeguato rispetto alla candidata di genere femminile, indipendentemente dalla condizione di requisito.

H2: a parità di curriculum, nella condizione sperimentale in cui il requisito è il carisma, il candidato uomo per la posizione di sindaco sia considerato più competente rispetto alla candidata donna. Nella condizione di controllo, invece, in cui il requisito per la posizione è l'onestà, si ipotizza che tale differenza diminuisca o non sia presente.

H3: la candidata donna sia percepita come più socievole e morale, a prescindere dalla condizione sperimentale.

H4: il candidato uomo sia percepito come più competente indipendentemente dalla condizione di requisito.

## ***1. I partecipanti***

Alla ricerca hanno partecipato 234 soggetti, tuttavia le analisi dei dati sono state eseguite su un campione di 179 soggetti in quanto 55 di questi non hanno superato l'item di controllo della manipolazione. Questo permette di verificare se i partecipanti abbiano compreso e tenuto presente la condizione sperimentale assegnatagli durante la compilazione del questionario. I soggetti che falliscono nella risposta devono essere necessariamente eliminati dal campione. La raccolta dei dati è stata eseguita attraverso la condivisione del link al questionario in un periodo compreso tra novembre 2020 e gennaio 2021. La partecipazione allo studio è avvenuta su base volontaria, l'obiettivo era quello di ricercare un campione il più rappresentativo possibile per genere, età (superiore ai 18 anni) e livello di istruzione.

## ***2. Il questionario***

Il questionario è stato costruito appositamente per lo studio. La costruzione del materiale è avvenuta tramite la piattaforma "Qualtrics", uno strumento digitale che permette la diffusione del questionario tramite un link. Tale modalità ha contribuito al raggiungimento di un campione quanto più variegato possibile. L'assegnazione alla condizione sperimentale del requisito (carisma o onestà) e al genere del candidato (curriculum maschile o femminile) è avvenuta in maniera randomizzata. Ai partecipanti viene riferito che l'obiettivo della ricerca in questione è analizzare i processi decisionali in ambito politico. Tale cover story serve a mascherare il vero obiettivo dello studio di modo tale da non influenzare le risposte dei partecipanti. I soggetti che acconsentono alla partecipazione ed alla raccolta dei dati possono proseguire con il questionario (allegato n°1 in appendice).

## ***3. Manipolazione del requisito***

Il questionario presenta come incipit una conversazione che avviene tra i membri di un nuovo partito indipendente che devono scegliere chi candidare come sindaco. La condizione sperimentale prevede che il candidato più adatto all'elezione debba essere carismatico, mentre chi si trova nella condizione di controllo ha come requisito l'onestà (allegato n°2 in appendice). A tal proposito, per rinforzare nel soggetto il requisito, viene chiesto ai partecipanti di descrivere secondo loro cosa significa essere carismatico/onesto in base alla condizione sperimentale di appartenenza (allegato n° 3 e 4 in appendice).

#### 4. *Manipolazione del genere*

In seguito alla manipolazione del requisito, ai partecipanti viene presentato il curriculum vitae di un candidato adatto alla posizione di sindaco. Tale curriculum vitae può essere appartenente ad una persona di genere femminile (Francesca) o di genere maschile (Francesco). Entrambi i curriculum risultano perfettamente identici nel contenuto fatta eccezione per il genere dei candidati. È stata inserita all'interno del curriculum vitae una foto, un volto femminile per il curriculum di Francesca e un volto maschile per quello di Francesco. I volti sono stati scelti in quanto assolutamente simili per attrattività e competenza e ad entrambe le fotografie sono stati oscurati gli occhi (allegato n°5 in appendice). L'importanza dell'introduzione della fotografia all'interno del CV dei candidati viene ripresa dagli studi di Willis e Todorov (2006) secondo i quali i tratti caratteriali come attrattività, competenza, fiducia e aggressività vengono inferiti dai volti delle persone. A tal proposito, dunque, è risultato necessario ai fini della ricerca inserire le fotografie dei soggetti in questione al fine di attivare i giudizi nei partecipanti.

#### 5. *Adeguatezza del candidato/a*

I dati sull'adeguatezza del candidato/a sono stati raccolti attraverso una scala Likert costruita ad hoc a sette livelli (da "per niente" a "moltissimo"). I quesiti richiedevano al soggetto di valutare quanto fosse adeguato il profilo ricevuto alla posizione di sindaco, se fosse disposto a votarlo (e dunque in linea con i suoi valori e ideali politici), e infine quale fosse la probabilità di successo del candidato come politico in futuro (allegato n°6 in appendice).

#### 6. *Percezione del candidato*

I dati sulla percezione del candidato sono stati raccolti attraverso una scala Likert a 7 livelli (da "per niente" a "moltissimo") in cui il soggetto indica il grado di accordo con la caratteristica attribuita al candidato (allegato n°7 in appendice). I soggetti devono valutare se il candidato sia "competente", "morale", "dotato di abilità sociali", "maturo", "amichevole", "determinato", "intelligente", "competitivo", "capace", "indipendente, sincero, affidabile, caloroso, dedito, carismatico, dotato di leadership, piacevole, gentile. Tali quesiti sono stati raggruppati in tre sottoscale: competenza, moralità, socievolezza. La scala di misura è stata adattata dallo studio di Heflick et al. (2011).

## **7. Favoritismo per gli uomini in politica**

La scala ha l'obiettivo di misurare se per i partecipanti una figura maschile nell'ambito politico possa essere più adatta rispetto ad una figura femminile (allegato n°8 in appendice). Ai partecipanti viene richiesto di esprimere il proprio grado di accordo attraverso una scala Likert, costruita ad hoc, a sette livelli, da "completamente in disaccordo" a "completamente d'accordo".

## **8. Dati anagrafici**

Nella parte finale del questionario vengono raccolti i dati anagrafici dei partecipanti alla ricerca (allegato n°9 in appendice). Viene richiesto loro di indicare l'età, il genere (maschile, femminile o altro), il titolo di studio (licenza media, diploma superiore, laurea triennale, laurea magistrale, altro). Infine, viene richiesto il loro interesse per la politica su una scala da 0 (per niente) a 100 (moltissimo) ed il loro orientamento politico da 0 (sinistra) a 100 (destra).

## **9. Controllo della manipolazione**

L'item di controllo della manipolazione verifica che i partecipanti, nel rispondere ai quesiti del questionario, abbiano compreso e memorizzato la condizione di requisito e di genere assegnatagli in maniera casuale (allegato n°10 in appendice). In caso di fallimento della risposta corretta, dunque, il questionario deve essere eliminato da campione poiché le risposte fornite dai soggetti non sono dovute alla presa in considerazione della condizione attribuita.

Il primo item prevede di indicare quale fosse il requisito del curriculum per la posizione di sindaco. Le alternative di risposta sono 4: essere carismatici, essere onesti, essere bilingue ed essere dediti. Due di queste sono distrattori, in modo che il partecipante non avesse il 50% delle possibilità di indovinare la risposta esatta fortuitamente. Il secondo ed ultimo item prevede di indicare il genere di appartenenza del curriculum presentato nel questionario. Le alternative di risposta in questo caso sono 3: uomo, donna e genere non menzionato, quest'ultimo ha ruolo di distrattore.

## **10. Il consenso informato**

Il consenso informato sottoscritto all'inizio della raccolta dati presentava una breve cover story in cui si ometteva il reale fine della ricerca. Avendo dunque utilizzato la tecnica della cover story, alla fine della raccolta dati si svela il reale scopo della ricerca (allegato n°11 in appendice) e viene richiesto ai soggetti di sottoscrivere nuovamente il loro consenso alla raccolta dei dati alla luce del reale obiettivo dell'indagine. I partecipanti, dunque, possono acconsentire nuovamente all'utilizzo delle risposte da loro fornite oppure ritirare il loro consenso.

## ***11. Somministrazione***

La somministrazione del questionario è avvenuta attraverso la piattaforma digitale “Qualtrics”. Ai partecipanti è stato riferito che la raccolta dati era completamente anonima e che la durata del questionario richiedeva un tempo di circa dieci minuti. La dichiarazione di consenso informato sottoscritta dai partecipanti prevede che i dati personali raccolti vengano trattati ai fini e nei limiti della ricerca e per la sola durata della stessa come previsto dalle leggi vigenti in Italia D. Lgs 196/2003 e in Europa GDPR 679/2016. Inoltre, ai partecipanti viene dato il diritto di interrompere la partecipazione in qualsiasi momento, si garantisce il totale anonimato ed infine si dà diritto alla conservazione del modulo di consenso. Si riportano inoltre nominativi e contatti dei conduttori della ricerca per qualsiasi informazione o chiarimento.

## RISULTATI

### 1. Variabili

Le variabili indipendenti nello studio qui presentato sono:

- Il genere del candidato alla posizione di sindaco (maschio, femmina)
- Il requisito richiesto per la posizione di sindaco (carisma, onestà)

**Le variabili dipendenti sono:**

- Adeguatezza del candidato
- Competenza
- Calore
- Moralità

Possibile moderatore:

- Favoritismo per gli uomini in politica

### 2. Il campione

Il campione definitivo è composto da  $N = 179$  soggetti, di questi 110 sono di genere femminile (61.5 %) e 69 di genere maschile (38.5%). L'età dei partecipanti varia da un minimo di 19 anni ad un massimo di 65 con una media di  $M = 35.60$  ( $SD = 13.34$ ). Per quanto riguarda il titolo di studio, i soggetti nel campione sono così distribuiti:  $N = 7$  soggetti possiedono la licenza media (3.9%),  $N = 54$  soggetti il diploma (30.2%),  $N = 39$  hanno conseguito una laurea triennale (21.8%),  $N = 72$  una laurea magistrale (40.2%), i restanti  $N = 7$  soggetti possiedono un altro titolo di studio (3.9%). Altre variabili demografiche indagate sono l'interesse per la politica e l'orientamento politico: l'interesse per la politica ha un valore di media  $M = 62.50$  ( $SD = 25.97$ ) con un range da 0 a 100, mentre l'orientamento politico ha una media  $M = 31.73$  ( $SD = 24.43$ ), anche questo con un range di risposta da 0 (estrema sinistra) a 100 (estrema destra).

### 3. Affidabilità delle scale

Nella tabella seguente sono state riportate le affidabilità delle scale utilizzate nel questionario:

| Scala      | Casi validi | Alfa di Cronbach | N. Elementi |
|------------|-------------|------------------|-------------|
| Competenza | 179         | .81              | 3           |

|   |     |     |    |
|---|-----|-----|----|
| Calore  | 179 | .92 | 4  |
| Moralità                                      | 179 | .89 | 3  |
| Adeguatezza del candidato                     | 179 | .82 | 3  |
| Favoritismo per gli uomini in politica (BTMN) | 179 | .87 | 20 |

La scala Competenza ha una coerenza interna di  $\alpha = .81$ , tale valore può essere considerato buono ( $.80 < \alpha < .90$ ), la scala Calore mostra una coerenza interna di  $\alpha = .92$ , tale valore può essere considerato ottimo ( $\alpha > .90$ ), la scala di misura della Moralità ha un valore  $\alpha = .89$ , tale valore può essere considerato buono ( $.80 < \alpha < .90$ ). La scala di favoritismo per gli uomini in politica ha un indice di coerenza interna  $\alpha = .87$ , l'indice viene considerato buono.<sup>1</sup>

#### 4. Risultati ottenuti

I dati raccolti sono stati analizzati conducendo un ANOVA 2x2 (Analisi della varianza). La procedura consente di verificare ipotesi relative a differenze tra le medie di due o più popolazioni. Per stabilirne la significatività statistica viene utilizzato il test statistico  $F$  di Fisher. La struttura della ricerca prevede un disegno 2x2 in cui è presente una condizione di requisito (carisma vs onestà) e una condizione di genere (curriculum donna vs curriculum uomo). Si analizzano, quindi, gli effetti diretti e di interazione tra le variabili.

##### a) Adeguatezza del candidato

Il candidato/la candidata è stato percepito come mediamente adeguato sia quando il requisito era l'essere carismatici ( $M = 4.60$ ,  $SD = 1.17$ ) sia quando il requisito era l'essere onesti ( $M = 4.70$ ,  $SD = 1.16$ ). Tale differenza è emersa come statisticamente non significativa ( $F(1, 178) = .293$ ,  $p = .589$ ).

Il candidato maschio è stato percepito come lievemente meno adeguato ( $M = 4.57$ ,  $SD = 1.13$ ) della candidata donna ( $M = 4.70$ ,  $SD = 1.19$ ), anche questa differenza risulta essere statisticamente non significativa ( $F(1, 178) = .588$ ,  $p = .444$ ). Non è emerso nessun effetto significativo di interazione tra le variabili indipendenti di requisito e di genere sulla variabile dipendente dell'adeguatezza ( $F(3, 178) = .267$ ,  $p = .849$ ). Nello specifico, i valori di media riferiti alla condizione di carisma sono di  $M = 4.63$  ( $SD = 0.89$ ) per il candidato di genere maschile e  $M = 4.74$  ( $SD = 1.33$ ) per la candidata donna. Per quanto riguarda i valori delle medie nella

<sup>1</sup> I criteri di valutazione per l'adeguatezza del coefficiente alfa sono a cura di Ercolani & Perugini, 1997.

condizione, invece di onestà sono di  $M = 4.53$  ( $SD = 1.26$ ) per il candidato Francesco, mentre  $M = 4.67$  ( $SD = 1.07$ ) è il valore della media riferito alla candidata Francesca sulla variabile adeguatezza. Nessuna differenza tra medie, dunque, è risultata statisticamente significativa.

### **b) Competenza**

Il candidato/a è stato percepito come mediamente competente sia quando il requisito era l'essere carismatici ( $M = 5.28$ ;  $SD = 1.00$ ) sia quando il requisito era l'essere onesti ( $M = 5.10$ ,  $SD = 0.98$ ). La differenza tra le due medie non è statisticamente significativa ( $F(1, 178) = 1.54$ ,  $p = .216$ ). La candidata donna è stata percepita dai partecipanti come lievemente più competente ( $M = 5.30$ ,  $SD = .99$ ) del candidato di genere maschile ( $M = 5.04$ ,  $SD = .98$ ). Anche in tal caso, comunque, la differenza statistica tra le due medie non è significativa ( $F(1, 178) = 3.32$ ,  $p = .07$ )<sup>2</sup>. Andando ad osservare specificamente le medie sulla variabile competenza incrociando le condizioni di requisito e di genere possiamo osservare che: nella condizione di requisito del carisma la candidata donna riporta una media di  $M = 5.37$  ( $SD = 1.04$ ) mentre il candidato uomo ha una media di  $M = 5.17$  ( $SD = 0.96$ ). Nella condizione di onestà, invece, il valore di media di Francesca risulta  $M = 5.25$  ( $SD = 0.96$ ) mentre per Francesco il valore è  $M = 4.96$  ( $SD = 0.99$ ). Come per la precedente variabile, anche nel caso della competenza non è emerso nessun effetto di interazione tra le variabili indipendenti di genere del curriculum e requisito sulla variabile dipendente ( $F(3, 178) = .94$ ,  $p = .759$ ).

### **c) Moralità**

Il candidato/a è stato percepito come lievemente più morale quando il requisito era l'essere carismatici ( $M = 4.53$ ,  $SD = 1.10$ ) rispetto a quando il requisito era l'essere onesti ( $M = 4.27$ ,  $SD = 1.03$ ). Tale differenza, tuttavia, è statisticamente non significativa ( $F(1, 178) = 2.473$ ,  $p = .118$ ). Allo stesso modo non è stato rilevato nessun effetto diretto del genere del candidato sulla percezione di moralità ( $F(1, 178) = 2.99$ ,  $p = .085$ ). La candidata donna, infatti, è stata percepita come mediamente morale ( $M = 4.51$ ,  $SD = 1.12$ ) anche se in misura lievemente maggiore del candidato uomo ( $M = 4.24$ ,  $SD = 1.01$ ). Analizzando i valori di media per le varie condizioni possiamo osservare che il candidato uomo nella condizione di onestà riporta una media di  $M =$

---

<sup>2</sup> La probabilità statistica *alfa* impostata è  $\alpha = .05$

4.11 ( $SD = 1.06$ ) mentre nella condizione di carisma il valore di media è  $M = 4.44$  ( $SD = 0.90$ ). Per la candidata donna, invece, risulta una media di  $M = 4.44$  ( $SD = 1.14$ ) quando il requisito è l'onestà, mentre nella condizione di carisma otteniamo un valore di  $M = 4.59$  ( $SD = 1.10$ ). Utilizzando una procedura ANOVA a due vie è possibile concludere che l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti di genere e requisito sulla variabile dipendente non appare statisticamente significativo ( $F(3, 178) = .248, p = .619$ ).

#### ***d) Calore***

È stato rilevato un lieve effetto principale del genere sulla variabile dipendente, nello specifico la candidata donna ha riportato dei valori lievemente più elevati nella dimensione del calore ( $M = 4.32, SD = 1.10$ ) rispetto al candidato uomo ( $M = 3.98, SD = .91$ ). Tale effetto diretto può essere letto come statisticamente significativo ( $F(1, 178) = 5.05, p = .026$ ). Al contrario, invece, non è stato rilevato un effetto diretto del requisito sulla percezione di calore. Quando il requisito era l'essere carismatici, infatti, il candidato/a ha riportato dei valori di media lievemente più elevati nella dimensione del calore ( $M = 4.33, SD = .94$ ) rispetto alla condizione di onestà ( $M = 4.04, SD = 1.08$ ). Tale differenza tra le medie non è statisticamente significativa ( $F(1, 178) = 3.713, p = .056$ ). Osservando i dati di media delle variabili indipendenti incrociate possiamo constatare che nella condizione di carisma il curriculum di Francesca ottiene un valore di  $M = 4.50$  ( $SD = 0.96$ ), mentre il curriculum di Francesco riporta un valore di  $M = 4.09$  ( $SD = 0.85$ ). Nella condizione di onestà, invece, per la candidata donna la media è  $M = 4.16$  ( $SD = 1.19$ ), per il candidato di genere maschile invece  $M = 3.92$  ( $SD = 0.94$ ). Confrontando, quindi, tali valori possiamo affermare che non è emerso nessun effetto di interazione tra le variabili indipendenti sulla variabile dipendente del calore ( $F(3, 178) = .311, p = .578$ ).

#### ***5. Effetti di moderazione della variabile favoritismo per gli uomini in politica***

La moderazione è un'analisi statistica che viene effettuata per verificare se una variabile moderatrice (qualitativa o quantitativa) condiziona la direzione e/o la forza della relazione tra una variabile indipendente (predittore) ed una variabile dipendente. In questo caso, dunque, si è verificato se l'effetto della variabile requisito (onestà o carisma) sulla percezione di adeguatezza del candidato poteva essere moderato dal genere del curriculum presentato (maschile o femminile) e dalla variabile di favoritismo per gli uomini (BTMN). L'ipotesi di moderazione è risultata statisticamente non significativa in quanto l'interazione tra requisito, genere del candidato e favoritismo per gli uomini in politica non ha fatto registrare un aumento significativo

della quota di varianza spiegata della variabile dipendente “adeguatezza”.

|                                 | b    | SE b | R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> | F              |
|---------------------------------|------|------|----------------|-----------------|----------------|
| Intercept                       | 4.67 | .09  | .06            |                 | 1.54<br>(7,17) |
| Requisite                       | .09  | .18  |                |                 |                |
| CV's gender                     | -.11 | .18  |                |                 |                |
| BTMN                            | -.15 | .1   |                |                 |                |
| Requisite x Cv's gender         | -.03 | .36  |                |                 |                |
| Requisite x BTMN                | -.23 | .19  |                |                 |                |
| CV's gender x BTMN              | .4   | .19  |                |                 |                |
| Requisite x CV gender x<br>BTMN | -.46 | .38  |                | .001            | 1.46<br>(1,17) |

\*p = .16

\*\*p = .28

## DISCUSSIONE

### *1. Analisi dei risultati*

I dati della ricerca qui presentata non confermano le ipotesi formulate inizialmente per lo studio. Per quanto concerne l'adeguatezza del candidato, infatti non viene confermata l'ipotesi di preferenza per il candidato di genere maschile, anzi si registra una tendenza a percepire la candidata donna come lievemente più competente, nonostante la differenza di media non sia statisticamente significativa. Tale risultato può essere considerato non in linea con la letteratura sull'argomento. Infatti, uno studio di Shein del 1996 ha evidenziato come il fenomeno del "think male, think manager" - secondo cui le caratteristiche tipiche delle posizioni di leadership sono detenute dal genere maschile - sia diffuso ad un livello globale. Comparando i dati ottenuti da campioni cinesi e giapponesi con precedenti risultati ottenuti in Germania, UK e USA, i risultati ottenuti confermano la tendenza a ritenere le donne meno adatte ed in possesso delle caratteristiche ideali per posizioni di potere e manageriali.

Per quanto concerne la seconda ipotesi, in cui si formulava la preferenza del curriculum maschile nella condizione di carisma, anche in questo caso l'ipotesi non è stata confermata ma si registra una tendenza, se pur lieve, alla preferenza per la candidata Francesca. L'idea è che il concetto di carisma si associ in maniera stereotipica alla figura maschile piuttosto che a quella femminile (Bennett, 1996), nello specifico quando si parla di leadership carismatica si annoverano tra le sue caratteristiche tipiche di tale fenomeno la capacità di mostrare sensibilità verso i membri della squadra (Conger & Kanungo, 1987), avere considerazione per ogni singolo individuo e avere stili comunicativi che stimolano la crescita (Bass, 1985). Alcuni studi hanno sottolineato che le donne hanno più probabilità di mettere in atto una leadership carismatica rispetto agli uomini (Bass, Avolio e Atwater, 1996). In quest'ottica, dunque, in cui si percepisce la donna come più propensa ad una leadership carismatica, sarebbe possibile spiegare la tendenza della ricerca a preferire la candidata Francesca nella condizione di carisma, anche se le differenze di media restano comunque statisticamente non significative.

Per quanto concerne invece le variabili di competenza calore e moralità, le ipotesi di partenza dello studio prevedevano che il candidato uomo fosse percepito come più competente, mentre per la candidata donna era possibile aspettarsi che ottenesse punteggi maggiori nelle dimensioni di calore e moralità. I risultati dello studio non solo non confermano le ipotesi di partenza ma è stata registrata una generale tendenza per queste tre variabili a preferire la candidata donna indipendentemente dalla condizione di requisito. Unico risultato, tuttavia, che possiamo considerare statisticamente significativo è la percezione che i partecipanti hanno della candidata

Francesca come più calorosa rispetto al candidato di genere maschile. Tali risultati possono essere letti ed interpretati alla luce dell'ampia letteratura proposta sull'argomento. Lo Stereotype Content Model (SCM), infatti, ipotizza che le donne siano percepite come più calorose rispetto agli uomini, ma carenti nella dimensione della competenza percepita (Fiske, 2002). Alcuni studi dei primi anni 2000 hanno ricercato la presenza di tali stereotipi di genere all'interno degli ambienti lavorativi (Eckes, 2002), i risultati di tali ricerche confermano una maggiore attribuzione di competenza al genere maschile mentre a quello femminile una presenza più marcata di caratteristiche riconducibili alla sfera del calore.

Confrontando tali risultati con quelli ottenuti da questo studio è possibile affermare che siano parzialmente in linea con la letteratura in quanto è presente una differenza significativa di percezione di calore a favore della donna, ma al tempo stesso non è stata rilevata una minore percezione di competenza. È possibile notare, inoltre, una tendenza giudicare la candidata donna come più competente a prescindere dal requisito, seppur in maniera non statisticamente significativa.

La significatività della percezione di calore da parte dei partecipanti attribuita alla donna può essere avvalorata anche da studi che utilizzano tipologie di valutazione di tipo implicito. Lo studio di Ebert e collaboratori (2014) eseguito su un campione di studenti universitari e non in Germania ha confermato che, anche utilizzando un test di associazione implicita (IAT) in combinazione con misure esplicite, è possibile rilevare l'associazione tra il genere femminile e l'attributo di calore. Tale studio, inoltre, dimostra che ogni partecipante mette in atto comportamenti di favoritismo per il proprio genere di appartenenza rispetto alla dimensione della competenza. Considerando che il 60% del campione qui presentato è composto da donne, è possibile che spieghi la tendenza dei partecipanti a percepire la candidata donna come più competente, e che le partecipanti di genere femminile abbiano giudicato il curriculum della candidata Francesca come più adatto agendo in favore della propria categoria di appartenenza.

Nell'analizzare, dunque, i risultati qui ottenuti è opportuno tenere presente quanto portato alla luce da recenti studi di Menegatti e Rubini (2020) sui differenti criteri di valutazione di candidati maschili e femminili. La decisione finale di assumere o meno un candidato di genere maschile, infatti, faceva riferimento solo alla dimensione della competenza, mentre quando la decisione doveva essere presa per una candidata donna, in aggiunta alla dimensione della competenza, venivano analizzate caratteristiche come la moralità e il calore. Il fatto che le donne debbano essere percepite come adeguate sul piano del calore e della moralità può essere ritenuto uno svantaggio in quanto una possibile debolezza in queste aree, a parità di competenza percepita, mette a repentaglio l'intero processo di selezione, causando potenzialmente uno svantaggio.

Stando ai risultati di questo elaborato, dunque, in cui la candidata donna viene giudicata come più calorosa e tendenzialmente anche più competente e morale, avvalorano quanto emerso dallo studio di Menegatti e Rubini. È possibile che la candidata Francesca, proprio in virtù di una maggiore percezione di calore e moralità, sia stata giudicata come adeguata alla posizione di sindaco. Se fosse stata percepita come solamente competente, probabilmente non sarebbe stata giudicata come sufficientemente adatta alla posizione in mancanza delle altre due dimensioni.

Tuttavia, la generale tendenza dell'intero campione a favorire la candidata donna a prescindere dal requisito richiesto per la posizione può trovare una sua spiegazione nel fenomeno della desiderabilità sociale. La desiderabilità sociale si configura come tendenza a fornire delle risposte che siano socialmente più accettate piuttosto che esprimere la propria opinione per paura di incontrare il disappunto della maggioranza (Grimm, 2010). È possibile ritenere che un tema così sensibile all'opinione pubblica come la sottorappresentazione delle donne in politica e, in maniera più estesa, gli stereotipi di genere e le loro conseguenze, abbiano provocato una distorsione delle risposte proprio a causa del social desirability bias. Il tema infatti ha raggiunto la sua massima fioritura proprio negli ultimi anni, basti pensare che tra gli obiettivi dell'agenda 2030 dell'ONU è stato inserito al punto 5 il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile e che, in data 26 ottobre 2021, la legge sulla parità salariale sia stata definitivamente approvata al senato. Si evince dunque come il clima e l'opinione pubblica sostengano appieno lo sradicamento degli stereotipi di genere e si combatta per una maggiore parità tra uomo e donna in tutte le posizioni e settori lavorativi. In virtù di ciò, dunque, l'aver utilizzato misure così esplicite di valutazione può aver suscitato nei partecipanti la percezione di una pressione sociale sulle tematiche e aver contribuito a dei risultati che sottostimano la presenza, ancora oggi, di tendenze discriminatorie nei confronti delle donne, specialmente se in posizioni di potere.

In conclusione, dunque, possiamo affermare che i risultati presentati da questo elaborato non hanno confermato le ipotesi di partenza formulate ma che, anzi, sottolineino una generale tendenza a preferire una figura femminile indipendentemente dalle condizioni di requisito. Tali risultati risultano ancora in contraddizione con la letteratura presentata, anche se possiamo ammettere una generale tendenza in miglioramento.

## **2. Limiti**

Il lavoro di ricerca qui presentato presenta diversi limiti che influenzano la generalizzazione delle conclusioni tratte finora. Il campione, innanzitutto, è composto al 61.5% da partecipanti di genere femminile. Possiamo ipotizzare che in uno studio che va ad indagare la sottorappresentazione

delle donne in ambito politico e che mette in luce stereotipi di genere in collegamento con pregiudizi sulle posizioni di potere, avere un campione non ben bilanciato sul genere possa provocare una distorsione dei dati.

Tale problematica di campionamento, dunque, potrebbe condurre ad un esito non totalmente generalizzabile. Inoltre, l'età media dei partecipanti è piuttosto bassa rispetto alla media nazionale. Secondo i dati Istat, l'età media della popolazione italiana è di circa 46 anni, in ragione di ciò è possibile ritenere che un campione con una maggioranza di partecipanti in età giovane possa non rappresentare al meglio le idee politiche e gli stereotipi di genere diffusi in una fascia di età più elevata.

È possibile considerare, inoltre, come potenziale limite della ricerca l'utilizzo esclusivo di misure esplicite che possono aprire la strada al fenomeno della desiderabilità sociale, talvolta in maniera anche inconsapevole nel soggetto. Sono numerosi le ricerche che hanno dimostrato la presenza di una correlazione tra la desiderabilità del giudizio che si sta fornendo al livello sociale e la possibilità che il soggetto fornisca la risposta che risulti più adeguata, a prova di pregiudizio e democratica (Phillips&Clancy, 2016). Anche considerando l'anonimato assoluto del test, e la consapevolezza che non esistono risposte giuste o sbagliate alle domande sottoposte, il fenomeno della desiderabilità sociale sembra essere molto presente e può intaccare la validità dei giudizi esposti (Phillips&Clancy, 2016).

### ***3. Prospettive future***

In un'ottica di continuità con i limiti dello studio indicati, al fine di ottenere delle misurazioni che non presentino distorsioni dovute al fenomeno della desiderabilità sociale che, come indicato precedentemente, possono alterare la risposta del soggetto alle domande in forma esplicita, la ricerca potrebbe beneficiare in futuro di un ampliamento delle scale utilizzate. In particolar modo si potrebbe inserire una misurazione effettuata tramite IAT (implicit association test) la cui metodologia, basata su associazioni implicite ed automatiche, potrebbe favorire l'insorgenza di pregiudizi e stereotipi che, in misure troppo esplicite, possono essere difficili da rilevare. Uno studio di Rudman e Kilianski (2000) sulla rilevazione degli atteggiamenti nei confronti delle donne con posizioni autoritarie ha utilizzato il test di associazione implicita per la rilevazione degli stereotipi di genere presenti nei partecipanti. È possibile ritenere che lo strumento sia adeguato anche per la ricerca in questione poiché andrebbe ad analizzare, in maniera meno soggetta alla volontà di risposta del partecipante, la propensione a giudicare più o meno carismatica una figura femminile candidata alla posizione di sindaco, o a ritenere la sua candidatura adeguata.

Poiché l'obiettivo della tesi è comprendere quanto gli stereotipi di genere possano influenzare la disuguaglianza in campo politico nella candidatura di una donna alla posizione di sindaco, in un'ottica di ampliamento della ricerca e dei suoi possibili risvolti potrebbe essere opportuno inserire, all'interno delle scale utilizzate, misure che vadano ad indagare la presenza di costrutti quali l'orientamento alla dominanza sociale e all'autoritarismo di destra.

L'orientamento alla dominanza sociale (Sidanius e Pratto, 1999) evidenzia la tendenza dei soggetti al mantenimento delle gerarchie sociali, in questo specifico caso sarebbe utile per analizzare quanto la gerarchia di genere che vede la donna come subalterna e non adatta alle professioni di leadership possa eventualmente correlare con un giudizio di non adeguatezza alla posizione di sindaco. Il costrutto, infatti, è negativamente correlato alle politiche di sostegno delle donne e delle minoranze (Pratto, Sidanius, Stallworth e Malle, 1994), ragion per cui sarebbe utile poterlo misurare in uno studio che, ad ampio spettro, vada ad indagare la presenza o meno di una discriminazione delle donne in ambito politico e i motivi sottostanti a tale situazione.

Altro costrutto da poter prendere in esame in un possibile ampliamento della ricerca è l'autoritarismo di destra, moderatamente correlato con il precedente. L'ideologia conservatrice (Altemeyer, 1998), infatti, tende a percepire come minaccia tutto ciò che mette in pericolo o in discussione le norme tradizionali. La sua misurazione all'interno della ricerca potrebbe fornire interessanti correlazioni e spiegazioni rispetto a coloro che sono ancorati ad una dimensione ancora stereotipica della figura femminile e che, dunque, non solo non giudicherebbero come adeguata una sua candidatura politica, ma che, in accordo con tali norme di genere, tenderebbero a valutarla come meno competente rispetto ad un candidato uomo.

Ultimo costrutto di interesse che potrebbe portare un contributo ai risultati della ricerca è il sessismo, nelle sue forme benevolo ed ostile (Glick e Fiske, 1996). Il sessismo ambivalente, infatti, come è stato definito dai suoi autori, rappresenta una forma di pregiudizio nei confronti delle donne con l'obiettivo di appoggiare le norme tradizionali di divisione dei ruoli tra uomo e donne e la necessità di quest'ultime di usufruire della protezione e dell'aiuto degli uomini (Manganelli, Bobbio, Canova, 2012). Il costrutto, infatti, risulta essere correlato sia alla dominanza sociale che all'autoritarismo di destra (Sibley, Wilson e Duckitt, 2007) e, proprio in virtù di tali correlazioni, potrebbe essere interessante da indagare in merito alla percezione della donna come figura attiva politicamente e che dunque si discosta dai ruoli che tradizionalmente le sono affidati.

La scelta, dunque, di un prosieguo e un approfondimento della ricerca, potrebbe essere collocata sulla via di un'estensione dei costrutti legati agli stereotipi e ruoli di genere, al rispetto delle norme di questi e del ruolo della donna all'interno dell'ambito politico, associando

all'ampliamento dei costrutti indagati anche metodologie diverse che consentano di approfondire non solo gli atteggiamenti espliciti dei partecipanti, ma anche quelli impliciti di modo tale da poter ridimensionare il fenomeno della desiderabilità sociale.

## BIBLIOGRAFIA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309
- Allport, G. W. (1954). *La natura del pregiudizio*. Firenze: La Nuova Italia.
- Bian, L., Leslie, S. J., Murphy, M. C., & Cimpian, A. (2018). *Messages about brilliance undermine women's interest in educational and professional opportunities*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 404–420
- Brown, E. R., Phills, C. E., Mercurio, D. G., Olah, M., & Veilleux, C. J. (2018). *Ain't She a Woman? How Warmth and Competence Stereotypes about Women and Female Politicians Contribute to the Warmth and Competence Traits Ascribed to Individual Female Politicians*. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 18(1), 105–125.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., & Mathur, P. *Measuring Charisma: Dimensionality and Validity of the Conger-Kanungo Scale of Charismatic Leadership*.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2001). *The Glass Ceiling Effect*".
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). *The Leadership Styles of Women and Men*. In *Journal of Social Issues* (Vol. 57, Issue 4).
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological Review*, 109(3), 573–598
- Ebert, I. D., Steffens, M. C., & Kroth, A. (2014a). *Warm, but Maybe Not So Competent? Contemporary Implicit Stereotypes of Women and Men in Germany*. *Sex Roles*, 70(9–10), 359–375.
- Elder, L. (2004). *Why women don't run: Explaining women's underrepresentation in America's political institutions*. In *Women and Politics* (Vol. 26, Issue 2, pp. 27–56).
- Ellemers, N. (2018). *Gender Stereotypes*.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). *Nothing Changes, Really: Why Women Who Break Through the Glass Ceiling End Up Reinforcing It*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638–651.
- Faraguna, P. (n.d.). *Recenti sviluppi dell'esperienza costituzionale italiana in tema di C.D "Quote Rosa"*.
- Fuller, J. B., Patterson, C. E. P., Hester, K., & String Eh, D. Y. (1996). *A quantitative review of research on charismatic*. In *Psychological Reports* (Vol. 78).
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). *Ambivalent Sexism*.
- Groves, K. S. (2005a). *Gender Differences in Social and Emotional Skills and Charismatic Leadership*.
- Joosse, P., & Willey, R. (2020). *Gender and charismatic power. Theory and Society*, 49(4), 533–561.
- Kiesler, S. B. (1975). *Actuarial Prejudice Toward Women and Its Implications*. In *Journal of Applied Social Psychology*.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011a). *Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms*. In *Psychological Bulletin* (Vol. 137, Issue 4).

- Levenson, H., Burford, B., Bonno, B., & Davis, L. (1975a). *Are women still prejudiced against women? a replication and extension of goldberg's study*. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 89(1), 67–71.
- Manganelli, A. M., Bobbio, A., & Canova, L. (2012a). *Sessismo, ideologia conservatrice e atteggiamento nei confronti delle donne manager*. In *Psicologia Sociale* (Vol. 7, Issue 2, pp. 241–259). Societa Editrice il MulinoManganelli,
- Mavin, S. (2008). *Queen bees, wannabees and afraid to bees: No more “best enemies” for women in management?* *British Journal of Management*, 19.
- Mezzetti, L. (2006). *Il non felice epilogo delle “quote rosa.”*. Il Mulino-Rivisteweb
- Moscatelli, S., Menegatti, M., Ellemers, N., Mariani, M. G., & Rubini, M. (2020a). *Men Should Be Competent, Women Should Have it All: Multiple Criteria in the Evaluation of Female Job Candidates*. *Sex Roles*, 83(5–6), 269–288.
- Nederhof, A. J. (1985). *Methods of coping with social desirability bias: a review*. In *European Journal of Social Psychology* (Vol. 15).
- Pacilli, M. G., Faina, A. M., & Berti, M. (2012a). *La politica in Italia: un affare per soli uomini?* In *Psicologia Sociale* (Vol. 7, Issue 2, pp. 187–201). Societa Editrice il Mulino.
- Pacilli, M. G., Faina, A. M., & Berti, M. (2012b). *La politica in Italia: un affare per soli uomini?* In *Psicologia Sociale* (Vol. 7, Issue 2, pp. 187–201). Societa Editrice il Mulino.
- Pappas, T. (2012). *Il carisma politico*. *Italian Political Science Review*, 42(3), 369–384.
- Prati, F., & Rubini, M. (2015). *Categorizzazioni, appartenenze sociali multiple e riduzione del pregiudizio intergruppi*. In *Psicologia Sociale* (Vol. 10, Issue 1, pp. 13–34). Societa Editrice il Mulino.
- Quote rosa nei cda: il nome non piace, eppure servono. (n.d.). <https://www.informazioneenzafiltro.it/>
- Ramos, M., Barreto, M., Ellemers, N., Moya, M., & Ferreira, L. (2018a). *What hostile and benevolent sexism communicate about men's and women's warmth and competence*. *Group Processes and Intergroup Relations*, 21(1), 159–177.
- Ritter, B. A., & Yoder, J. D. (2004a). *Gender differences in leader emergence persist even for dominant women: an update confirmation of role congruity theory*. In *Psychology of Women Quarterly* (Vol. 28). Blackwell.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Kulich, C. (2010a). *Politics and the glass cliff: evidence that women are preferentially selected to contest hard -to-win seats*. In *Psychology of Women Quarterly* (Vol. 34). Wiley Periodicals, Inc.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Jiang, L. (1996a). *Think manager - Think male: A global phenomenon?* *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 33–41.
- Willis, J., & Todorov, A. (2006). *First Impressions Making Up Your Mind After a 100-Ms Exposure to a Face*.

## SITOGRAFIA

- Parlamento italiano, <https://www.parlamento.it/home>
- Camera dei deputati, <https://www.camera.it/leg18/1>
- Qualtrics, <https://www.qualtrics.com/it/>

## ALLEGATI

1. Allegato: Benvenuto/a!

la tua partecipazione a questo breve questionario (10 min) ci aiuterà a comprendere meglio i **processi decisionali** nell'ambito delle scelte politiche.

Ti presenteremo una situazione politica piuttosto tipica, la scelta di un leader all'interno di un gruppo politico.

Leggerai innanzitutto una breve conversazione tra i fondatori del partito, e successivamente ti verrà presentata una parte del curriculum vitae di una persona che si è proposta di ricoprire il ruolo di leader.

Al fine di raccogliere dei dati utili per comprendere meglio come le persone prendono delle decisioni, ti chiediamo sincerità e serietà nel rispondere alle domande.. Ricordati che il questionario è anonimo e che la compilazione richiede circa 10 minuti.

Grazie per la collaborazione!

2. Allegato: Un gruppo di persone si incontra per impegnarsi in una lista politica indipendente dai partiti presenti sul territorio che candiderà alle prossime elezioni comunali. Il loro obiettivo attuale è trovare una persona che ricopra il ruolo di candidato sindaco, che, in caso di sufficienti voti, potrebbe ricoprire il ruolo di sindaco.

Ti riportiamo di seguito una brevissima parte della loro conversazione.

Se vogliamo essere rappresentati nel consiglio comunale abbiamo bisogno di una persona **carismatica**"

"Cosa intendi?"

"Una persona che sappia influenzare i cittadini, che trascini la folla grazie a delle doti intellettuali o fascino personale e che con un forte ascendente sugli altri riesca ad assumere la funzione di guida e leadership"

"Ho capito... una persona affascinante e influente che riesca a farsi valere!"

"Se vogliamo essere rappresentati nel consiglio comunale abbiamo bisogno di una persona **onesta**"

"Cosa intendi?"

"Una persona integra dal punto di vista dei principi morali che sappia agire e comunicare in maniera sincera, leale e in base ai valori etici che condividiamo"

"Ho capito... una persona sincera e leale di cui ci si può fidare!"

3. Allegato: I personaggi della situazione che hai appena letto credono sia importante essere **carismatici** per rappresentare al meglio un partito politico.

Cosa significa essere una persona carismatica, secondo te? Inserisci almeno qualche parola/frase.

4. Allegato: I personaggi della situazione che hai appena letto credono sia importante essere **onesti** per rappresentare al meglio un partito politico.  
Cosa significa essere una persona onesta, secondo te? Inserisci almeno qualche parole/frase.

5. Allegato: Qui è riportato il profilo di una persona che si metterebbe a disposizione per ricoprire il ruolo di candidato sindaco



|                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| Cognome e nome    | FRANCESCA [REDACTED] |
| Data di nascita   | 12/06/1984           |
| Numero telefonico | [REDACTED]           |
| E-mail            | [REDACTED]           |

**ISTRUZIONE E PROFILO  
PERSONALE**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Titolo di studio         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea specialistica amministrazione, finanza, controllo aziendale conseguita nel 2008 con votazione 110/110</li> <li>- Laurea triennale in economia internazionale e management conseguita nel 2006 con votazione 110/110 con lode</li> </ul> |
| Professione              | Responsabile amministrazione e finanza  |
| Esperienze professionali | Responsabile amministrazione, finanza e controllo presso PMI di Padova  |
| Lingue conosciute        | Inglese, tedesco, francese, spagnolo  |



|                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| Cognome e nome    | FRANCESCO [redacted] |
| Data di nascita   | 12/06/1984           |
| Numero telefonico | [redacted]           |
| E-mail            | [redacted]           |

|   |
|---|
| <b>ISTRUZIONE E PROFILO<br/>PERSONALE</b> |
|---|

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Titolo di studio         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Laurea specialistica amministrazione, finanza, controllo aziendale conseguita nel 2008 con votazione 110/110</li><li>- Laurea triennale in economia internazionale e management conseguita nel 2006 con votazione 110/110 con lode</li></ul> |
| Professione              | Responsabile amministrazione e finanza   |
| Esperienze professionali | Responsabile amministrazione, finanza e controllo presso PMI di Padova   |
| Lingue conosciute        | Inglese, tedesco, francese, spagnolo   |

6. Allegato: Rispondi alle seguenti domande, considerando che 1= per niente e 7= completamente.

|  | Per niente 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Moltissimo 7 |
|--|--------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Quanto ritieni adeguato il profilo di Francesco al ruolo di sindaco? (1)   | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Saresti orientato a votarlo se fosse candidato nel tuo paese (all'interno di un gruppo politico in linea con i tuoi ideali)? (2) | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Quanto è probabile che abbia successo in futuro come politico? (3)   | •            | • | • | • | • | • | •            |

7. Allegato: Quanto reputi il candidato... (da 1= per niente a 7= del tutto)

|                               | Per Niente 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Moltissimo 7 |
|-------------------------------|--------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Competente (1)                | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Morale (2)                    | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Dotato di abilità sociali (3) | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Maturo (4)                    | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Amichevole (5)                | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Determinato (6)               | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Intelligente (7)              | •            | • | • | • | • | • | •            |
| Competitivo (8)               | •            | • | • | • | • | • | •            |

|                            |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Capace (9)                 | • | • | • | • | • | • | • |
| Indipendente (10)          | • | • | • | • | • | • | • |
| Sincero (11)               | • | • | • | • | • | • | • |
| Affidabile (12)            | • | • | • | • | • | • | • |
| Caloroso (affettuoso) (13) | • | • | • | • | • | • | • |
| Dedito (14)                | • | • | • | • | • | • | • |
| Carismatico (15)           | • | • | • | • | • | • | • |
| Dotato di leadership (16)  | • | • | • | • | • | • | • |
| Piacevole (17)             | • | • | • | • | • | • | • |
| Gentile (18)               | • | • | • | • | • | • | • |

8. Allegato: Le chiediamo ora di indicare il numero corrispondente al suo personale grado di accordo con ciascuna affermazione, tenendo presente che 1 = completamente in disaccordo e 7 = completamente d'accordo.

|  | Completamente in disaccordo 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Completamente d'accordo 7 |
|--|-------------------------------|---|---|---|---|---|---------------------------|
| Per qualche ragione i politici uomini sono più carismatici delle politiche donne (1)       | •                             | • | • | • | • | • | •                         |
| Se devo scegliere, a pari merito di competenze, tra un uomo e una donna voto una donna (2) | •                             | • | • | • | • | • | •                         |
| Una donna in politica tende a essere più emotiva di un uomo (3)                            | •                             | • | • | • | • | • | •                         |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gli uomini in politica sono più seguiti delle donne (4)   | • | • | • | • | • | • | • |
| La carriera politica comporta scelte di vita che sono più facili da intraprendere per un uomo che per una donna (5)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne in politica tendono a essere meno persuasive degli uomini (6)  | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne in politica gestiscono la loro immagine pubblica meglio degli uomini (7)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Gli uomini in politica sono più preparati delle donne (8)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne in politica sono più sensibili ai temi sociali (9)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Gli uomini sono più audaci nella sfera politica rispetto alle donne (10)  | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne in politica riescono a farsi valere meno degli uomini (11)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne in politica sono più empatiche degli uomini (12)   | • | • | • | • | • | • | • |
| Essendo gli uomini normalmente più sicuri di sé delle donne, nella sfera politica emerge il loro carisma con più chiarezza (13)                                     | • | • | • | • | • | • | • |
| La carriera politica è più adatta ad un uomo che ad una donna (14)  | • | • | • | • | • | • | • |
| La carriera politica è più adatta ad un uomo rispetto che ad una donna in quanto coinvolge integralmente la vita di una persona (15)                                | • | • | • | • | • | • | • |
| In politica gli uomini riescono ad esercitare, grazie a doti intellettuali o fascino personale, un maggiore ascendente sulle altre persone rispetto alle donne (16) | • | • | • | • | • | • | • |
| Le donne sono più adeguate degli uomini nella sfera (17)  | • | • | • | • | • | • | • |

Gli uomini in politica sono più concreti delle donne (18)

•

• • • • • •

Le donne in politica tendono ad essere meno orientate all'obiettivo degli uomini (19)

•

• • • • • •

Le donne in politica sono più instabili emotivamente degli uomini (20)

•

• • • • •

### 9. Allegato: Dati anagrafici:

Età

Genere

F

M

Altro

Titolo di studio

- Licenza media
- Diploma superiore
- Laurea Triennale
- Laurea magistrale
- Altro

Quanto ti interessa la politica (trascina lo slider da 0= per niente a 100=moltissimo)

Scorri lo slider per definire il tuo orientamento politico (trascina lo slider da 0=sinistra a 100=destra)

10. Allegato: Ti chiediamo ora di rispondere a queste ultime domande

Qual era secondo i fondatori del partito il requisito fondamentale per essere candidato sindaco?

- Essere bilingue
- Essere carismatici
- Essere onesti
- Essere dediti

A chi apparteneva il curriculum che hai visionato?

- Ad un uomo
- Ad una donna
- Il genere non era menzionato

11. Allegato:

Grazie per avere partecipato!

In Italia, come nel resto del mondo, la proporzione di donne e uomini in politica è diseguale. Il nostro studio ha l'obiettivo di comprendere il ruolo degli stereotipi nel mantenimento di questo fenomeno.

Nello specifico, alcuni di voi hanno letto che un prerequisito essenziale per essere candidato sindaco era l'essere carismatici, mentre altri l'essere onesti.

Ci aspettiamo che il concetto di carisma, porti inconsapevolmente alla mente immagini più maschili, percependo così un candidato come più competente e adatto rispetto ad una candidata.

Per questa ragione, alcuni di voi hanno letto il CV di Francesco ed altri il CV di Francesca, in modo da poter confrontare la percezione del candidato/a in relazione al diverso prerequisito del tirocinio.

Se vuoi avere ulteriori informazioni sui risultati, scrivi una mail a [chiara.bertolli@phd.unipd.it](mailto:chiara.bertolli@phd.unipd.it)  
Ora che gli scopi dello studio ti sono chiari ti chiediamo di autorizzarci ad analizzare i tuoi dati in maniera aggregata e per soli scopi di ricerca.

Dichiaro di essere stato informato dello scopo del presente studio e del fatto che i dati rimarranno anonimi e protetti secondo il vigente regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679). Sono a conoscenza del fatto che solo le persone che conducono la ricerca potranno avere accesso ai dati, limitatamente ai fini della loro elaborazione e alla pubblicazione anonima dei risultati a fine scientifico.

- Acconsento
- Non acconsento

